



УДК 911

**STATE REGULATION OF THE PERSONNEL TRAINING SYSTEM FOR
THE TOURISM INDUSTRY****ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ****Tchitchagua Sergo / Чічагуа Серго****Kashyna G. / Кашина Г.**ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-2829-9847>*Academy of Labour, Social Relations and Tourism, Kyiv, Ukraine, 3-A, Kiltseva doroha, 03187,
Академія праці, соціальних відносин і туризму, Київ, вул. Кільцева дорога, 3-А, 03187 Україна*

Анотація. У статті розглянуто теоретичні аспекти державного регулювання підготовки кадрів туристичної галузі за допомогою нормативно-правових, економічних, адміністративних та інших методів дії, розподілу матеріальних і кадрових ресурсів з урахуванням існуючих пріоритетів розвитку індустрії туризму. Модель сучасної системи підготовки кадрів для туристичної галузі сформована на основі багаторівневої, територіально розподіленої системи неперервної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації туристських кадрів. Підвищення ефективності функціонування системи підготовки кадрів для туристичної галузі в Україні значною мірою зумовлено взаємозв'язками із розвитком практичної професійної діяльності, технологічних процесів сучасного туроперейтингу, потребує вирішення проблем недосконалості нормативно-правової бази регулювання кадрової політики у туризмі та професійній туристичній освіті, відсутність єдиної державної системи моніторингу та прогнозування потреб у професійних кадрах для сфери туризму, відсутність комплексної системи оцінки (сертифікації, атестації) персоналу та керівників підприємств сфери туризму, стандартів їх професійної діяльності, галузевих кваліфікаційних рівнів, участь бізнесу у фінансуванні підготовки висококваліфікованих фахівців туристської галузі із заохоченням політики та інвестицій у сферу освіти.

Ключові слова: державне регулювання, нормативно-правове забезпечення, підготовка кадрів, туристична галузь.

Вступ.

Соціально-економічні умови, що склалися протягом останніх років, визначенні проблемами глобальної пандемії та впровадженням воєнного стану в Україні, зламали всю, налагоджену десятиліттями, систему освіти. Результати аналізу вітчизняного та світового ринків праці, як замовника фахівців певної спеціальності та їх рівня, визначають корективи у змісті і формі організації освіти. Роботодавці дають стійкі прогнози, що структура зайнятості й надалі змінюватиметься, орієнтуючись на фахівців сфери послуг, висуваючи нові вимоги до професійних якостей випускників. Вивчення закордонних та вітчизняних літературних джерел, що відображають прогнозування попиту фахівців різних рівнів підготовки, показує, що до останнього часу більшість прогнозів будувалося в галузевому розрізі, але найбільш вірним, ймовірно, слід вважати підхід, орієнтований на облік потреб ринку праці в місті, регіоні, за конкретними спеціальностями [8, с. 47-49].

Так роботодавці, що є вторинними споживачами послуг закладу освіти, визначають набір знань, умінь, компетенцій, які визначають профіль фахівця туристичної галузі. Так фахівцю в галузі туризму необхідні знання з ресурсознавства, стану та динаміки ринку туризму, маркетингу та



менеджменту; технологічних особливостей проектування, підготовки, розробки та надання турів, особливості їх тематичного змісту; технології виробництва та надання окремих видів туристичних послуг, враховуючи різноманітність та особливості підготовки різних типів та видів туристських програм.

Проте завданням система підготовки кадрів для туристичної галузі є не лише реагування на потреби ринку внутрішнього та зовнішнього туроперейтингу, а й підготовка кадрів для нього у випереджаючому режимі. У такому підході показники прогнозів повинні будуватися на принципі самооцінки - менеджери підприємств сфери туризму добре представляють свої можливості у розширенні чи скороченні спектру послуг і, відповідно, персоналу, зміни напрямів діяльності. Разом з тим вони можуть не знати всі макроекономічні процеси, які впливають на перерозподіл робочої сили і визначають її перспективну затребуваність. Результати аналізу соціологічних досліджень, проведених у рамках діяльності маркетингових служб значної кількості вітчизняних та міжнародних туристських фірм та інших організацій сфери гостинності, показує, що у переважній більшості випадків підприємства-роботодавці, які мають робочі місця для масових професій у туристській галузі, орієнтуються на підготовлену (навчену) робочу силу – висококваліфікованих менеджерів [1].

Основний текст.

Головним завданням державного регулювання системи підготовки кадрів для туристичної галузі в Україні є створення інноваційного високоефективного освітнього середовища закладу освіти, яке забезпечить підготовку висококваліфікованого фахівця із можливістю задоволення широкого спектру потреб українських і зарубіжних громадян в туристських послугах. Вирішення поставленого завдання передбачає створення сприятливих умов для системи підготовки кадрів для туристичної галузі за допомогою нормативно-правових, економічних, адміністративних та інших методів дії, розподілу матеріальних і кадрових ресурсів з урахуванням існуючих пріоритетів розвитку туристичної сфери.

Система підготовки кадрів для туристичної галузі в Україні функціонує в рамках системи освіти, яка, відповідно до законів України «Про освіту» (2017) та «Про вищу освіту» (2014), «Про туризм» (1995 із змінами та доповненнями), визначається сукупністю системи державних освітніх стандартів та освітніх програм різного рівня та спрямованості, мережі освітніх установ, які їх реалізують, незалежно від організаційно-правових форм, типів та видів, а також системи органів управління освітою та підвідомчих їм установ та організацій [1].

Важливе значення для ефективного державного регулювання системи підготовки кадрів для туристичної галузі в Україні має досвід правового регулювання у міжнародних деклараціях та угодах. При цьому міжнародне правове регулювання, яке унормовує діяльність міжнародного туризму, має фундаментальне значення для формування та розвитку національного законодавства у цій галузі. Імплементовані в українське правове поле принципи і норми міжнародного права стали базисом системи державного регулювання



підготовки кадрів для туристичної галузі. Основними міжнародними документами з питань регулювання туризму, які мають визначальні положення для формування системи підготовки кадрів для туристичної галузі є:

- манільська декларація зі світового туризму (1980) у якій зазначено, що туризм має вплив на сферу зайнятості у державах, оскільки сприяє створенню нових робочих місць;

- гаазька декларація з туризму (1989), у якій визначено десять основних принципів, які визначають відносини між усіма учасниками у сфері туризму, та вказує, що якість туристських послуг залежить від рівня освіти як фахівців у сфері туризму, так й суспільства загалом;

- глобальний етичний кодекс туризму (Сантьяго (Чілі), 1999), у якому висвітлюються питання внеску туризму у взаєморозуміння та взаємоповагу людей та спільнот; обов'язки фахівців туристичного бізнесу; права працівників та підприємців у індустрії туризму; туризм розглядається як двигун індивідуальної та колективної самореалізації; фактор сталого розвитку;

- хартія туризму та її розділ «Кодекс туризму» (1985) містить рекомендації щодо діяльності суб'єктів туристичної сфери: держави, представників місцевого населення туристських районів, працівників у сфері туризму та самих туристів;

- осакська декларація з туризму (1994) визначає розвиток індустрії туризму, значення та вплив міжнародного туризму на суспільство та довкілля, а також ролі урядів та міжнародних організацій у сфері туризму;

- осакська декларація тисячоліття (2001) порушує проблеми розвитку ринку міжнародного туризму, впровадження у сферу туризму сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

Важливими для регулювання системи підготовки кадрів туристичної галузі є документи, розроблені Всесвітньою туристичною організацією (ВТО). Так у рамках реалізації основних принципів Болонського процесу важливим напрямом діяльності освітніх установ залишається процедура сертифікації за стандартами якості UNWTOedQual, яку розроблено та проводить Всесвітня туристська організація з метою підвищення якості туристської освіти та її ефективності, що дозволяє визначити конкурентоспроможність освітніх програм, що реалізуються закладами вищої освіти, їх відповідність світовим стандартам якості [3].

Специфіка системи підготовки кадрів для туристичної галузі полягає у її багатогранності, оскільки у її межах готують фахівців різних спеціальностей та напрямів економічного, технічного, технологічного, управлінського, наукового та інших профілів. За Національним класифікатором професій України до фахівців туристичної галузі віднесено професії: менеджер з туризму, фахівець з туристичного обслуговування, агент з організації туризму, екскурсовод, інструктор спортивно-оздоровчого туризму, фахівець з розвитку сільського туризму, фахівець з організації дозвілля, консультант з подорожей [4].

В Україні функціонує система неперервної підготовки фахівців туристичної галузі, яка є багаторівневою матрицею, що забезпечує потреби особистості не тільки в отриманні спеціальних професійних компетентностей,



але і в отриманні додаткових знань та практичних навичок на основі системи підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів. Основними елементами такої системи є: довузівська освіта; початкова професійна освіта; середня професійна освіта; вища професійна освіта; додаткова професійна освіта, яка включає програми професійної перепідготовки всіх рівнів, підвищення кваліфікації фахівців в індустрії туризму та працівників адміністрацій, які займаються туристично-рекреаційною діяльністю; післявузівська професійна освіта (аспірантура, докторантура).

Система підготовки кадрів для туристичної галузі функціонує на засадах інноваційного розвитку міжнародної професійної освіти. Саме в умовах стрімкої глобалізації, розширення інформаційного простору та сучасної потреби в розвитку інноваційних технологій в сучасному світі стає актуальним питання підготовки висококваліфікованих фахівців туристичної галузі через набуття досвіду зарубіжного професійного навчання і тим самим не лише забезпечити якість професійної підготовки, а й підняття конкурентоспроможності у працевлаштуванні, перетворилось у актуальне завдання вітчизняних закладів вищої освіти. Розширення академічної мобільності студентів у межах реалізації ідей Болонського процесу щодо формування європейського простору вищої освіти, забезпечує можливості тих, хто здобуває професію фахівця туристичної галузі у вітчизняних закладах вищої освіти користуватись можливостями зовнішньої академічної мобільності: студентськими обмінами, стажуванням, «подвійними дипломами», індивідуальних грантів за спеціальними програмами.

Розвиток вітчизняної системи підготовки фахівців туристичної галузі в умовах Болонського процесу є достатньо ефективним, оскільки дозволяє активно використовувати напрацьований потенціал світового досвіду підготовки туристських кадрів. За умов активного розвитку української освіти у системі міжнародної, необхідним є удосконалення нормативно-правових, організаційних та матеріальних умов співпраці вітчизняних і закордонних закладів вищої професійної освіти для впровадження професійних програм «подвійних дипломів» на рівні бакалаврату та магістратури та їх визнанням роботодавцями усього світу для забезпечення мобільності студентів, викладачів, науковців, фахівців-практиків [5].

Як наслідок, підготовка кадрів для туристичної галузі є складною, неперервною, постійно вдосконаленою системою, у межах якої активно впроваджуються інноваційні програми для підготовки майбутніх фахівців, засновані на вимогах роботодавців із використанням досвіду провідних світових наукових шкіл, закладів професійної освіти та баз здобуття та розширення практичного досвіду.

Модель сучасної системи підготовки кадрів для туристичної галузі сформована на основі багаторівневої, територіально розподіленої системи неперервної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації туристських кадрів. Модель ґрунтується на наступних принципах:

- орієнтованість на практичну підготовку фахівців з урахуванням найкращих світових стандартів;



- відповідність кваліфікаційних вимог до фахівців запитам роботодавців;
- надання майбутнім фахівцям можливості вибору індивідуальної освітньої траєкторії у системі неперервної професійної освіти, через застосування багаторівневих та професійних програм;
- отримання «подвійних» дипломів та додаткових кваліфікаційних сертифікатів;
- застосування інноваційних освітніх технологій у навчанні;
- сертифікація освітніх програм на основі міжнародних стандартів якості.

Проте реалізація сучасної моделі системи підготовки висококваліфікованих конкурентоспроможних кадрів для туристичної галузі в Україні має стримуючі фактори:

- недосконалість нормативно-правової бази - якісно новий рівень розвитку туризму неможливо забезпечити без відповідного законодавчого супроводу кадрової політики у туризмі та професійній туристичній освіті, без тісної взаємодії освітніх установ з органами державної влади, із зацікавленими міністерствами та відомствами, науковими організаціями, представниками туристичної індустрії (роботодавцями);

- відсутність єдиної державної системи моніторингу та прогнозування потреб у професійних кадрах для сфери туризму, відсутність єдиної статистичної бази даних щодо чисельності випускників закладів освіти, які проходять підготовку за напрямами, спеціальностями та спеціалізаціями для сфери туризму;

- відсутність комплексної системи оцінки (сертифікації, атестації) персоналу та керівників підприємств сфери туризму, стандартів їх професійної діяльності, галузевих кваліфікаційних рівнів - при нестачі кваліфікованих кадрів для туристичної індустрії має місце незатребуваність випускників профільних вузів через відсутність у них практичних навичок та належних знань з конкретних спеціалізацій, зазначається надмірна академічність профільної вищої освіти за браком необхідних компетенцій;

- недостатня ефективність системи підготовки та підвищення кваліфікації викладацького складу установ професійної освіти, які здійснюють підготовку кадрів для сфери туризму - у зв'язку із збільшенням кількості вищих та середніх спеціальних навчальних закладів, що випускають фахівців туристського профілю, зростає потреба у формуванні кваліфікованого викладацького складу, який має сучасні професійні знання та досвід практичної роботи в галузі;

- потребує удосконалення процесу державного регулювання участі бізнесу у фінансуванні підготовки висококваліфікованих фахівців туристської галузі із заохоченням політики та інвестицій у сферу освіти, що сприяють: розвитку ефективних професійних навчальних закладів, які забезпечують високоякісну освіту, розширення мережі наукових досліджень для накопичення знань, стимулювання інновацій та забезпечення швидкого просування нових технологій в індустрію туризму, розширення обмінів у науково-технічній та інших галузях на всіх рівнях професійної освіти, залучення висококваліфікованих викладачів та організації академічної мобільності майбутніх фахівців туристичної галузі.



Висновки. Таким чином, підвищення ефективності функціонування системи підготовки кадрів для туристичної галузі в Україні значною мірою зумовлено взаємозв'язками із розвитком практичної професійної діяльності, технологічних процесів сучасного туроперейтингу, потребує вирішення проблем недосконалості нормативно-правової бази регулювання кадрової політики у туризмі та професійній туристичній освіті, відсутність єдиної державної системи моніторингу та прогнозування потреб у професійних кадрах для сфери туризму, відсутність комплексної системи оцінки (сертифікації, атестації) персоналу та керівників підприємств сфери туризму, стандартів їх професійної діяльності, галузевих кваліфікаційних рівнів, участь бізнесу у фінансуванні підготовки висококваліфікованих фахівців туристської галузі із заохоченням політики та інвестицій у сферу освіти.

Література:

1. Bludova T., Halakhova T., Gromozdova S., Kashina G., Frolova T. The system of modern university missions realization in the measurement of three key components. International Journal of Engineering and Advanced Technology (IJEAT), ISSN: 2277-3878, Volume-9, Issue-2, December 2019, pp. 2588-2595.
2. Про внесення змін до Закону України “Про туризм”: Закон України від 18.11.2003 р. № 1282-IV // Офіційний вісник України. - 2003. - №50. - Ст. 2600. - С.34 - 55.
3. Official site of the World Tourism Organization. TSK: <http://www.unwto.org>.
4. Класифікатор професій ДК 003:2010
<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>.
5. Кравчук І. Державне регулювання розвитку туризму: зарубіжний досвід та перспективи впровадження // Вісник Львівського університету. Серія міжнародні відносини. – 2008., Вип. 24., с. 134-141.

Abstract. *The article examines the theoretical aspects of state regulation of the training of personnel in the tourism industry with the help of legal, economic, administrative and other methods of action, the distribution of material and personnel resources, taking into account the existing priorities of the development of the tourism industry. The model of the modern system of personnel training for the tourism industry is formed on the basis of a multi-level, territorially distributed system of continuous training, retraining and advanced training of tourist personnel. Increasing the efficiency of the system of personnel training for the tourism industry in Ukraine is largely determined by the interrelationships with the development of practical professional activity, technological processes of modern tour operating, it is necessary to solve the problems of the imperfection of the normative and legal framework for the regulation of personnel policy in tourism and professional tourism education, the absence of a unified state system monitoring and forecasting the needs of professional personnel for the tourism sector, lack of a comprehensive system of assessment (certification, attestation) of staff and managers of tourism enterprises, standards of their professional activity, industry qualification levels, business participation in financing the training of highly qualified specialists in the tourism industry with the encouragement of policies and investments in the field of education..*

Key words: *state regulation, regulatory and legal support, personnel training, tourism industry.*

Стаття відправлена: 19.11.2022 г.

© Кашина Г., Чічагуа С.