

УДК 338.482.22

ПРОБЛЕМА РОЗВИТКУ РИНКУ КВАЛІФІКАЦІЙ ДЛЯ ТУРИСТИЧНОЇ ІНДУСТРІЇ В УКРАЇНІ

<http://orcid.org/0000-0002-3815-019X>

Любчук Ольга Костянтинівна, завідувача кафедри туризму, д. держ. упр., професор, Державний вищий навчальний заклад «Приазовський державний технічний університет» м. Маріуполь, e-mail: lyubchuk@ukr.net, тел.: +380962824461

Ярченко Юлія Віталіївна, доцент кафедри туризму, канд. істор. н., доцент, Державний вищий навчальний заклад «Приазовський державний технічний університет» м. Маріуполь, e-mail: july-248@ukr.net, тел.: +380974979066

Lyubchuk Olga, Head of the Department of Tourism, Doctor of Science in State management,

professor, State Higher Educational Establishment «PRIAZOVSKYI STATE TECHNICAL UNIVERSITY».

Yarchenko Yuliia, Associate Professor of History, Ph.D., Associate Professor, State Higher Educational Establishment «PRIAZOVSKYI STATE TECHNICAL UNIVERSITY», Mariupol, e-mail: july-248@ukr.net, tel: +380974979066

Lyubchuk O., Yarchenko Y. The problem of development of the market of qualifications for the tourism industry in Ukraine.

The article considers the most important conditions for the development of the world market of tourist services on the basis of positive and negative influence factors. The article demonstrates the need to improve professional training for the development of the qualification market in Ukraine. In addition, in the article the components of the concept of training specialists in the field of tourism are developed on the basis of the professional standard. The article specifies the features of professional standards for post-industrial society. It has been determined that the competencies of the professional standard should include basic labor functions, additional professional competences, personal and social competencies. Acquiring these competencies for the tourism industry should include the functions of psychophysiology and personality traits that are characteristic of a tourism specialist.

Found that a specialist in tourism should be formed: the ability to work in a team, the ability to partner in interaction, the ability to make integrated decisions, the ability to design projects.

In accordance with the requirements of the market of qualifications, the training of tourism professionals should include both studying in a higher education institution and industrial practices at tourism industry enterprises and additional training. There is a review of the directions and principles of the Confederation of Employers to develop professional standards for the development of the national economy in accordance with the requirements of the qualification market in Ukraine. The article shows that training specialists on the basis of professional standards eliminates the problem of "overstated" business requirements and allows to form the necessary behavioral stereotypes and business qualities on the basis of certain competencies for the qualification market.

Любчук О. К., Ярченко Ю. В. Проблема розвитку ринку кваліфікацій для туристичної індустрії в Україні.

У статті розглянуто важливі умови розвитку світового ринку туристичних послуг на основі факторів позитивного та негативного впливу. Показано необхідність удосконалення професійної підготовки для розбудови ринку кваліфікацій в Україні. Розроблено складові концепції підготовки фахівців з туризму на основі профстандарту. Зазначено особливості професійних стандартів для постіндустріального виробництва. Визначено, що компетенції професійного стандарту повинні включати основні трудові функції, додаткові професійні компетенції, особистісні та соціальні компетенції. Оволодіння даними компетенціями для сфери туризму повинно включати сформовані психофізіологічні функції та особистісні якості, які характерні для фахівця з туризму.

Виявлено, що у фахівця з туризму повинні бути сформовані: здатність до роботи в команді, здатність до партнерської взаємодії, здатність до прийняття комплексних рішень, здатність до розробки проектів.

Відповідно до вимог ринку кваліфікацій підготовка фахівців з туризму повинна включати як навчання у вищому навчальному закладі, так і виробничу практику на підприємствах туристичної

індустрії та додаткове навчання. Розглянуто напрями та принципи діяльності Конфедерації роботодавців для розробки профстандартів для розбудови національної економіки відповідно до вимог ринку кваліфікацій в Україні. Показано, що підготовка фахівців на основі профстандартів усуває проблему «завищених» вимог бізнесу, дозволяє формувати необхідні поведінкові стереотипи, ділові якості на базі визначених компетенцій для ринку кваліфікації.

Любчук О. К., Ярченко Ю. В. Проблемы развития рынка квалификаций для туристической индустрии в Украине.

В статье рассмотрены важнейшие условия развития мирового рынка туристических услуг на основе факторов позитивного и негативного влияния. Показана необходимость усовершенствования профессиональной подготовки для развития рынка квалификаций в Украине. Разработаны составляющие концепции подготовки специалистов сферы туризма на основе профстандарта. Указаны особенности профессиональных стандартов для постиндустриального общества. Определено, что компетенции профессионального стандарта должны включать основные трудовые функции, дополнительные профессиональные компетенции, личностные и социальные компетенции. Овладение данными компетенциями для сферы туризма должны включать сформированные психофизиологические функции и личностные качества, которые характерны для специалиста по туризму.

Выявлено, что у специалиста по туризму должны быть сформированы: способность к работе в команде, способность к партнерскому взаимодействию, способность к принятию комплексных решений, способность к разработке проектов.

В соответствии с требованиями рынка квалификаций, подготовка специалистов по туризму должна включать как обучение в высшем учебном заведении, так и производственную практику на предприятиях туристической индустрии и дополнительное обучение. Рассмотрены направления и принципы деятельности Конфедерации работодателей для разработки профстандартов для развития национальной экономики в соответствии с требованиями рынка квалификаций в Украине. Показано, что подготовка специалистов на основе профстандартов устраняет проблему «завышенных» требований бизнеса, позволяет формировать необходимые поведенческие стереотипы, деловые качества на основе определенных компетенций для рынка квалификаций.

Постановка проблеми. Туристична індустрія є однією з найбільших і високоприбуткових галузей світових економік, вона входить до числа трьох найбільших експортних галузей, поступаючись лише нафтодобувній промисловості і автомобілебудуванню, це один із вагомих чинників, від яких залежить зростання економіки, підвищення конкурентоспроможності країни на світових ринках, покращення добробуту населення.

Маючи достатньо високий потенціал у сфері науки й освіти, наша країна все ж істотно відстає від провідних світових держав в інноваційному розвитку. Серед причин для такого відставання, як зазначає Л.Лавриненко, не останнє місце займає людський фактор економічного розвитку, під яким розуміється здатність й рішучість керівників компаній, підприємців, керівників та рядових працівників впроваджувати та здійснювати новий підхід, пов'язаний із реалізацією інноваційного типу розвитку виробництва та сфери послуг, готовність керівників й фахівців до нововведень, їх зацікавленість у впровадженні інновацій [4]. Тому з'ясування концептуальних положень щодо підготовки фахівців з туризму на основі профстандарту відповідно до вимог ринку кваліфікацій є актуальним та затребуваним

Аналіз останніх досліджень та публікацій, на які опирається автор. Перехід від індустріального до постіндустріального суспільства, від ринку праці до ринку кваліфікацій на основі накопичення та задіяності неуреченого капіталу вивчався В. Антонюк. Вирішення проблеми підвищення національного виграшу для підвищення статусу України у міжнародній системі розподілу праці на основі мобілізації співробітників за допомогою активної роботи лінійних та функціональних менеджерів, розвитку ініціативи співробітників за рахунок створення необхідних умов, інтеграція соціальної та кадрової політики в загальну політику організації досліджувалося А.Глузман. Особливості ринкових відносин та їх обумовленість фаховою підготовкою кадрів з'ясувалося в дисертаційному дослідженні О. Черниш, особливості ринку праці та вищої освіти у суспільстві знань вивчалися Д.Дзвінчук.

Виділення невирішеної проблеми, якій присвячується стаття. Більшість дослідників не розглядали концепцію підготовки фахівців з туризму для ринку кваліфікацій в Україні.

Метою статті є виявлення необхідних умов розвитку ринку кваліфікацій для туристичної індустрії в Україні.

Результати дослідження. Обґрунтування отриманих матеріалів. В умовах глобальних змін, входження до економічного, освітнього, інформаційного європейського та світового простору, розвиток вітчизняної економіки залежить від підготовки висококваліфікованих кадрів, кадрів інноваційної культури, які здатні трансформувати отриману інформацію в навички виконання поставлених завдань й розширення професійної компетентності.

Передові країни світу вступили в епоху постіндустріального розвитку, принципова риса якої - все більша наукоємність виробництва і можливість економічного домінування не тільки за рахунок ресурсної бази та промисловості групи «А», але і за рахунок організації виробництва та інновацій. За даними німецької служби праці та зайнятості, у Німеччині в порівнянні з 1995 роком в 2010 році зменшилася частка зайнятих у сфері виробництва – в середньому з 30 відсотків до 25 відсотків. І якщо сектор організації та обслуговування виробництва (торгівля, діловодство) практично не зазнає змін, то частка «вторинної організації» (дослідницька робота, освіта і навчання, менеджмент і консультації) зростає – з 26 до 31, 6% відсотків [3].

В умовах глобалізації та регіоналізації світової економіки виділяють такі особливості розвитку ринку туристичних послуг, як: міжнародний поділ праці; інтернаціоналізація фінансів; нові інформаційні і технологічні системи; посилення конкурентної боротьби між новими індустріальними країнами і провідними промислово розвинутими державами; гомогенізація міжнародного споживчого ринку; транснаціоналізація світового туристичного ринку.

Важливими умовами розвитку світового ринку туристичних послуг є фактори позитивного та негативного впливу. Серед позитивних можна виділити наступні:

- стабільність і відкритість політики та економіки;
- зростання суспільного багатства і доходів населення;
- скорочення робочого і збільшення вільного часу;
- розвиток транспорту, засобів комунікацій та інформаційних технологій;
- посилення урбанізації;
- побудова інтелектуального суспільства;
- заохочення національних та іноземних інвестицій у розвиток індустрії туризму;

– спрощення та гармонізація податкового, валютного, митного, прикордонного та інших форм регулювання;

– стимулювання туризму для дітей, молоді, людей похилого віку, інвалідів і малозабезпечених сімей шляхом надання пільг;

– сприяння розвитку індустрії пріоритетної туристичної діяльності.

До негативних факторів розвитку ринку туристичних послуг відносять:

- напруженість у міжнародних відносинах;
- нестабільність політики та закритість економіки;
- стагнація економіки та падіння добробуту населення;
- невпорядкованість туристичних ресурсів;
- нерозвинутість індустрії туризму;
- нераціональне використання культурно-історичної і культурної спадщини й довкілля;

– низький рівень доходів населення та нестача вільного часу;

– забруднення навколишнього середовища і екологічна небезпека;

– недооцінка ролі туризму в інтелектуалізації суспільства;

– відсутність ефективних стимулів інвестування розвитку індустрії туризму на рівні світових стандартів;

– недооцінка ролі туристичного бізнесу в наповненні бюджету [7, С.53-54]

Для сучасного світового та європейського ринку праці характерною є тенденція розвитку ринку кваліфікацій. Тому ринок праці висуває нові вимоги до компетентностей випускника вищого навчального закладу. Успішність сучасного фахівця залежить як від професійної компетентності, так і особистісної компетентності. Особистісна компетентність передбачає наявність високого рівня інтелектуальних, комунікативних, моральних якостей, які сприяють успішній самоорганізації професійної діяльності. Проблема забезпеченості кадрами вимагає перегляду сучасного навчання у вищій школі із орієнтацією на якість підготовки компетентних професійних фахівців з урахуванням творчих можливостей, задоволення особистих і соціальних інтересів.

Найважливішим для держави є виховання людини інноваційного типу мислення та культури. Якісна освіта є необхідною умовою забезпечення сталого розвитку суспільства, консолідації усіх його інституцій, гуманізації суспільно-економічних відносин, формування нових життєвих орієнтирів особистості. Сучасний ринок праці вимагає від випускника не лише глибоких теоретичних знань, а здатності самостійно їх застосовувати в нестандартних, постійно змінюваних життєвих ситуаціях, перехід від суспільства знань до суспільства життєво компетентних громадян [6].

За період з 1991 року по теперішній час в Україні створена система освіти, яка дозволила їй, незважаючи на статус країни з перехідною економікою, низько-середнім рівнем доходу на душу населення, незавершений характер процесів державного будівництва, і досі володіти перевагами, пов'язаними із якістю освіти та кваліфікацією працівників [1].

Для традиційного і інноваційного сегментів реального сектора економіки найбільш затребуваними виявилися: володіння комп'ютером та інформаційними технологіями (причому не тільки для фахівців із вищою освітою); готовність постійно навчатися новому; здатність адаптуватися у нових умовах та працювати у команді; особові якості – працьовитість, старанність, дисциплінованість, відповідальність. В інноваційному сегменті економіки частіше стають затребуваними вузькоспеціальні знання, знання вітчизняного та зарубіжного досвіду в професійній області, вміння аналізувати інформацію із різних джерел. Інноваційний сегмент також пред'являє високі вимоги до якостей працівників, пов'язаних із творчістю та креативністю.

Однією з причин того, що багато нових розробок «лежать під сукном», як констатується в дисертаційному дослідженні О.Любчук, та не впроваджуються, є підготовка кадрів, здатних відкривати нове, але не готових довести свої ідеї та винаходи до промислового виробництва в нових економічних умовах, чому заважають сформовані у них якості кадрів з традиційною культурою виробництва. Для того, щоб освіта стала суб'єктом освітньої інноваційної діяльності в регіоні, необхідною умовою є розбудова його інноваційної освітньої інфраструктури, що можливо в умовах функціонування перехідного та інноваційного освітнього простору [5].

Існуюча система професійної підготовки кадрів вимагає модернізації з тим, щоб відповідати критеріям нової парадигми. Сьогодні жоден випускник (робочий, технік, інженер і інші) не готовий відразу включитися в роботу на інноваційному підприємстві. Практично усім їм необхідні додаткова професійна освіта, стажування, навчання на робочому місці. Додаткова освіта стає найважливішим елементом підготовки кадрів для інноваційної економіки. Прискорити підготовку кадрів та наблизити її якість до вимог інноваційного сегменту допоможе, наприклад, створення, законодавче оформлення та розвиток освітніх кластерів, заснованих на державно-приватному партнерстві. В рамках нової парадигми можливі й інші конкретні форми, моделі.

Однією з переваг нових форм повинна стати можливість конкретизації запитів працедавця до системи професійної освіти. Існуюча система професійної підготовки кадрів вимагає модернізації з тим, щоб відповідати критеріям нової парадигми. Однією з переваг нових форм повинна стати можливість конкретизації запитів працедавця до системи професійної освіти [4]. Для розбудови конкурентоспроможної та інноваційної національної економіки відповідно до вимог ринку кваліфікацій в Україні створена державна установа для розробки відповідних профстандартів. Такою державною установою став Науково-дослідний інститут соціально-трудова відносин Міністерства соціальної політики України. У вирішенні чисельних проблем наукового обґрунтування професійно-кваліфікаційної діяльності відповідно до міжнародних стандартів співпрацював з Інститутом регіональних досліджень НАН України; Відкритим міжнародним університетом розвитку людини «Україна»; Академією праці і соціальних відносин Федерації профспілок України; Українським державним науково-дослідним інститутом медико-соціальних проблем інвалідності МОЗ України; Київським національним економічним університетом ім. Гетьмана; Гомельським державним університетом ім. Франциска Скорини тощо.

Одними із основних напрямків діяльності даної Державної установи були: експертиза та узагальнення пропозицій щодо змін до класифікатора професій; розроблення та погодження змін в професійних стандартах з організаціями; визначення напрямів підготовки та перепідготовки кадрів, заходи щодо більш ефективного використання професійно-кваліфікаційного складу працюючих; проведення наукових досліджень у сфері соціального партнерства; розв'язання колективних трудових конфліктів і запобігання їм; використання трудових ресурсів та перерозподіл робочої сили відповідно до структурної перебудови економіки, професійних ризиків, перспективного забезпечення удосконалення умов праці.

Для розбудови ринку кваліфікацій в Україні вважаємо необхідним є перехід до моделі синтезу елементів централізованого і децентралізованого державного управління системою вищої освіти в розробці профстандартів для ринку кваліфікацій. Розробка профстандартів для ринку кваліфікацій передбачає участь Конфедерації роботодавців України, науково-дослідних установ Міністерства соціальної політики України, громадських, незалежних, недержавних, неприбуткових організацій в моніторингу та оцінці розроблених профстандартів, створення на їх основі освітньо-професійних стандартів підготовки фахівців для провідних галузей економіки України.

Основними принципами діяльності Конфедерації роботодавців є наступні: принцип самоврядування; принцип незалежності; принцип аполітичності; принцип демократичності; принцип добровільності; принцип відповідності. Принцип відповідності проявляється в здійсненні діяльності Конфедерацією роботодавців України відповідно до задекларованих цілей та завдань. Основними завданнями Конфедерації роботодавців є підвищення конкурентоздатності вітчизняних підприємств, представництво та захист інтересів роботодавців у реалізації економічної та податкової політики, у взаємовідносинах з державними монополіями, соціально-трудова взаємовідносин тощо. Структура Конфедерації побудована за галузевим принципом зі збереженням самостійності членів, що делегують частину своїх прав Конфедерації для вирішення загальнонаціональних питань. Основними напрямками діяльності Конфедерації роботодавців України визначені наступні: підвищення конкурентоспроможності бізнесу; реформування соціально-трудова взаємовідносин; розвиток громадянського суспільства; міжнародна співпраця; розбудова організації. Конфедерація роботодавців України на сучасному етапі свого функціонування вважає за необхідне реформування системи підготовки кадрів з метою її приведення у відповідність сучасним викликам. При цьому проведення реформ потребує прояву спільних зусиль держави, громадськості, бізнесу з використанням міжнародного досвіду та врахуванням національної специфіки.

Сучасними тенденціями переходу до ринку кваліфікацій в Україні є демократизація освітнього процесу, залучення до управління вищою школою органів студентського самоврядування, громадськості; громадський контроль за розвитком освіти, її якістю.

Вважаємо, що Концепція підготовки фахівців з туризму повинна включати розгляд наступних питань: концептуальні засади підготовки сучасних фахівців з туризму кожного освітньо-кваліфікаційного рівня на основі компетентнісного підходу відповідно до вимог ринку кваліфікацій; механізми взаємодії в системі «асоціація працедавців – система вищої освіти – науково-дослідні інститути»; моделювання процесів розробки - доведення «професійні стандарти - освітньо-професійні стандарти - освітньо-кваліфікаційні характеристики – навчально-методичне забезпечення» на основі моніторингу та зворотного зв'язку (рис.1).



Рис. 1. Концепція підготовки фахівців з туризму на основі профстандарту

Українська концепція підготовки сучасних фахівців повинна відповідати вимогам європейського та світового ринку праці. До таких вимог слід віднести: орієнтацію на потреби особистості майбутнього фахівця, а не суспільства; надання вибору навчальних курсів та практик на всіх рівнях навчання; сприяти формуванню бажання, розкриттю можливостей та усвідомленню необхідності формування нових навичок та вмінь в межах обраної професії, набуття нових професій протягом життя. Крім того максимально необхідно враховувати досвід країн з розвинутою економікою в створенні та задіяні Міжнародної мережі Агенств з оцінки якості вищої освіти (International Network of Quality Assurance Agencies in Higher Education, INQAANE), яка використовує загально визнані критерії оцінки якості вищої освіти.

Особливістю професійних стандартів постіндустріального виробництва є розширення базових професійних компетенцій за рахунок додаткових професійних компетенцій, обов'язкове оволодіння соціальними та особистісними компетенціями, які включають не тільки вимоги до фізіологічних та психічних функцій, але й до особистісних якостей людини. Оволодіння особистісними та соціальними компетенціями фахівця постіндустріального суспільства, зокрема здатностями до роботи в команді, до взаємодії з партнерами з розроблення проєктів, прийняття комплексних та спільних рішень, передбачає оволодіння процесуальною компетенцією – вмінням навчатися протягом життя, навчання на додаткових курсах тренінгового та інтерактивного характеру, самонавчання та професійний саморозвиток.

Поняття «компетенція» включає не тільки когнітивну й операційно-технологічну складові, але й мотиваційну, етичну, соціальну, поведінкову сторони (результати освіти, знання, уміння, систему ціннісних орієнтацій). У формуванні компетенції вирішальну роль відіграє не тільки зміст освіти, але також і освітнє середовище вищих навчальних закладів, організація освітнього процесу, освітні технології, включаючи самостійну роботу студентів тощо. Компетенція включає знання й розуміння (теоретичне знання академічної області, здатність знати й розуміти), знання як діяти (практичне й оперативне застосування знань до конкретних ситуацій), знання як бути (цінності як невід'ємна частина способу сприйняття й життя з іншими в соціальному контексті). Предметна область у якій індивід добре обізнаний і в якій він проявляє готовність до виконання діяльності. Компетентність – інтегрована характеристика якостей особистості, результат підготовки випускника вузу для виконання діяльності в певних професійних та соціально-особистісних предметних областях (компетенціях), який визначається необхідним обсягом і рівнем знань та досвіду у певному виді діяльності. Для цілей Національної рамки кваліфікацій термін «кваліфікація» вживається у такому значенні: компетентність компетентності – здатність особи до виконання певного виду діяльності, що виражається через знання, розуміння, уміння, цінності, інші особисті якості.

Основними ознаками державно-громадської моделі управління вищою освітою в умовах переходу до ринку кваліфікацій є соціальний захист учасників навчально-виховного процесу; активна діяльність громадських рад з освіти і науки національного, регіонального і місцевого рівнів; широка підтримка інноваційного розвитку освіти через цільові програми, пріоритетне фінансування інноваційних проєктів, впровадження новітніх технологій; об'єднання і партнерство громадськості навколо пріоритетних напрямів освіти тощо [2].

В Донецькому регіоні констатуються зміни в попиті на ринку праці. У зв'язку з цим на фахівців окремих спеціальностей у вищих навчальних закладах відбулася зміна пріоритетів щодо профільності підготовки (зменшення на фахівців економічної сфери, менеджерів, юристів та збільшення інших: соціологів, програмістів, фахівців з туризму, архітекторів). На основі виявлених тенденцій розвитку освітньо-фахової підготовки в системі вищої освіти вважаємо, що необхідним є вдосконалення профорієнтаційної роботи, посилення впливу роботодавців на процес професійного вибору та навчання

студентів, більш ефективно використання кадрового та матеріально-технічного потенціалу ВНЗ та відповідність їх діяльності профілю. Для сучасного стану фахової підготовки в регіоні характерною є недосконала профорієнтаційна робота щодо стимулювання обізнаного професійного вибору отримання вищої освіти з урахуванням можливостей і наслідків подальшого працевлаштування на місцевих ринках праці. Кожний ВНЗ самостійно проводить роботу щодо залучення абітурієнтів без надання системної інформації про особливості соціально-економічного розвитку, інфраструктури та ринків праці міст і районів області, чисельності та професійно-кваліфікаційної структури зайнятих, середню заробітну плату та про іншу інформацію, яка має сильний мотиваційний вплив на суб'єктивну уяву молоді про престижність та перспективність конкретних професій і спеціальностей на місцевих ринках праці.

Висновки та пропозиції в даному напрямку. Державно-громадське управління системою вищої освіти сприяє зменшенню централізованого контролю над академічною та дослідницькою діяльністю ВНЗ, розширенню їх відповідальності й автономії; розвитку національних, незалежних від держави управлінських структур, органів для оцінки вищих навчальних закладів. Зменшення централізованого контролю відбувається завдяки повноправній участі вищих навчальних закладів у процедурі оцінки та її змін таким чином, щоб звіт про самооцінку розглядався в зіставленні з висновками зовнішньої аудиторської оцінки; наданню широких владних повноважень органам студентського самоврядування.

Забезпечення економічної стабільності в країні взаємопов'язане з удосконаленням організаційного механізму державного управління підвищенням конкурентноздатності громадян на ринку кваліфікацій на основі удосконалення профстандартів, професійно-освітніх стандартів підготовки фахівців для провідних українських компаній, підприємств, організацій. Удосконалення підготовки фахівців для туристичної індустрії повинно базуватися на Концепції підготовки фахівців з туризму. Підготовка фахівців на основі профстандартів – «паспортів професій» – усуває проблему «завищених» вимог бізнесу, дозволяє формувати необхідні поведінкові стереотипи, ділові якості на базі чітко визначених компетенцій, меж відповідальності та перспектив кар'єрного зростання на ринку кваліфікації.

Список використаних джерел:

1. Дзвінчук Д.І. Ринок праці та вища освіта у суспільстві знань / Д.І. Дзвінчук // *Вища освіта України: теоретичний та науково-методичний часопис*. – Івано-Франківськ, 2008. – №4, додаток 1: *Безперервна освіта в Україні: реалії та перспективи*. – С. 24-29.
2. Діденко Н.Г. *Державне управління соціальне партнерство: актуальні проблеми теорії і практики*: [моногр.] / Діденко Н.Г. – Донецьк: Східний видавничий дім, 2007. – 404 с.
3. *Інноваційність в освіті: опыт Германии и США*. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://inpro.msu.ru/PDF/inno1.pdf>.
4. Лавриненко Л.М. *Кадрова політика в умовах інноваційного розвитку*. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/1_NIO_2014/Economics/5_153453.doc.htm.
5. Любчук О.К. *Теоретико-методологічні засади державного управління неперервною освітою в Україні та її регіонах: дис. ...д. н. держ. упр.: 25.00.02* / Любчук Ольга Костянтинівна. – Донецьк, 2011. – 469 с.
6. *Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року*. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.meduniv.lviv.ua/files/info/nats_strategia.pdf.
7. Скарга О.О. *Сучасні тенденції розвитку світового ринку туристичних послуг*// *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. - Випуск 2 (02) 2016. – С.52-57

References (BSI):

1. Dzvynchuk D.I. (2008), «Labor market and higher education in the knowledge society», *Higher education of Ukraine: theoretical and scientific-methodical journal*. - Ivano-Frankivsk, No.4, Annex 1: *Continuing education in Ukraine: realities and perspectives*, pp. 24-29.
2. Didenko N.G. (2007), *Public administration of social partnership: topical problems of theory and practice*: [monogr.], Donetsk: Eastern Publishing House, 404 p.

3. *Innovation in education: the experience of Germany and the United States*, available at: <http://inpro.msu.ru/PDF/inno1.pdf>.
4. Lavrinenko L.M. *Personnel policy in the conditions of innovative development*, available at: http://www.rusnauka.com/1_NIO_2014/Economics/5_153453.doc.htm
5. Lyubchuk O.K. (2011) *Theoretical and Methodological Principles of Public Administration of Continuing Education in Ukraine and its Regions: Diss. ... d. N. state Supervision: 25.00.02, Donetsk, 469 p.*
6. *National strategy for the development of education in Ukraine until the year 2021*, available at: http://www.meduniv.lviv.ua/files/info/nats_strategia.pdf
7. Skarga O.O. (2016), *Contemporary trends in the development of the world market for tourist services, Eastern Europe: Economics, Business and Management, Issue 2 (02), p.52-57*

Keywords: market of qualifications; travel industry; professional standard; competency; competence; qualification.

Ключові слова: ринок кваліфікацій; туристична індустрія; професійний стандарт; компетенція; компетентність; кваліфікація.

Ключевые слова: рынок квалификаций; туристическая индустрия; профессиональный стандарт; компетенция; компетентность; квалификация.

Перевірено на плагіат системою: <https://corp.unicheck.com/library/viewer/report/2366307>