

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

УДК 336.422.2

DOI: <https://doi.org/10.32840/1814-1161/2021-5-3>

Олійник О.С.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри туризму та готельно-ресторанної справи
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка

Oliinyk Olga

Candidate of Economics,
Senior Lecturer at the Department of Tourism and Hotel and Restaurant Business
Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ PERSONNEL MANAGEMENT OF TOURIST ENTERPRISES

Стаття розкриває сутність кількох понять управління персоналом у соціальному та економічному напрямках у туристичних підприємствах України. Звернено особливу увагу на економічну категорію «персонал» та на цілу низку визначень науковцями сучасності цього поняття. Зазначено особливі якості управління персоналом туристичного підприємства, а також висвітлено методи та групи принципів управління. Приділено увагу факторам виробничих процесів у туристичних підприємствах. Проаналізовано використання персоналу в суб'єктах туристичної діяльності України. Надано характеристику стану освіченості персоналу в галузі туризму України та рівня продуктивності персоналу. Звернено увагу на середньооблікову кількість штатних працівників та кількість подорожуючих українців за кордон у 2018 р. Зроблено прогноз рівня продуктивності праці персоналу в галузі.

Ключові слова: персонал, управління, соціально-економічне управління, підприємство, якість персоналу, туристична галузь, туроператори, турагенти.

Статья раскрывает сущность нескольких понятий управления персоналом в социальном и экономическом направлениях в туристических предприятиях Украины. Обращено особое внимание на экономическую категорию «персонал» и на целый ряд определенных учеными современности этого понятия. Указаны особые качества управления персоналом туристического предприятия, а также освещены методы и группы принципов управления. Уделено внимание факторам производственных процессов в туристических предприятиях. Проанализировано использование персонала в субъектах туристической деятельности Украины. Предоставлена характеристика состояния образованности персонала в сфере туризма Украины и уровня производительности персонала. Обращено внимание на среднеучетное количество штатных работников и количество путешествующих украинцев за границу в 2018 г. Сделан прогноз уровня производительности труда персонала в отрасли.

Ключевые слова: персонал, управление, социально-экономическое управление, предприятие, качество персонала, туристическая отрасль, туроператоры, турагенты.

Reveals the essence of personnel management in social and economic areas. Particular attention is paid to the economic category of "staff" and a number of definitions by scientists of the modernity of this concept. Features of quality of personnel management are specified. The use of personnel and tourist enterprises of Ukraine is analyzed. Problem statement in general and its connection with important scientific or practical tasks. In today's environment, enterprise management activities involve the optimal use of all types of investments, especially labor. However, if a company wants to maximize profits and other indicators, it really needs to take care of people, and this will bring positive results, and therefore there is a need for a broad study of the concepts of "staff", "personnel management", as well as an analysis of the use of staff engaged in tourism activities.

An analysis of recent research and publications that have begun to address this issue. In the modern economy there is considerable theoretical and practical experience in the field of management and use of personnel, as well as the quality of personnel management. Personnel management in various areas, namely in social and economic and still not thoroughly studied, as a result of which scientists-theorists and practitioners-economists continue to study this problems, M.D. Vinogradsky, A.M. Vinogradskaya, O.M. Shkanova deal with this issue. O.A. Grishnova, N.M. Polyvyana, S.F. Pokropivny, V.M. Kovalyov, N.I. Yesinova, G.T. Zavinovska, O.P. Krainyk, O.P. Barvinski, I.L. Petrova, V.M. Petyukh, V.O. Khramov and others. The purpose of the study: to study the essence of the concepts of "staff", "personnel management", as well as to explore the use of staff in the tourism industry. Taking into account all these factors of influence on the enterprise, they can have a positive or negative impact, and therefore it is necessary to take them into account when calculating the management of enterprises in the future. Thus we came to the conclusion that the greatest effect and quality of personnel management is achieved with the application of all methods of interest and persuasion, methods, principles, functions and criteria for assessing the personnel of the enterprise, which we will study further. Using the staff in the tourist enterprises of Ukraine, it should be noted that their number is small, especially in the northern and eastern regions. The staff is mostly women, young people are involved, as well as people with higher or secondary special education in the field of tourism. Thus, it can be noted that, having overcome the pandemic, enterprises of tourist activity will actively restore work and expand their activities towards the development of domestic tourism using young respectively educated people.

Keywords: *personnel, management, social and economic management, enterprise, quality of personnel, tourist branch, tour operators, travel agents.*

Постановка проблеми. В умовах сучасності діяльність керівництва підприємств оптимально використовує всі види вкладень, особливо трудові. Якщо підприємство бажає отримувати найкращі прибуткові та інші показники, воно дійсно має піклуватись про людей, і це принесе позитивні результати, тому виникла необхідність широкого вивчення понять «персонал», «управління персоналом», а також аналізу використання персоналу підприємств, що займаються туристичною діяльністю.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасній економічній науці накопичено значний теоретичний та практичний досвід із проблематики управління та використання персоналу, якості управління персоналом. Управління персоналом у різних напрямках, а саме в соціальному та економічному, досі досконало не вивчено, в результаті чого науковці-теоретики та практики-економісти продовжують займатися дослідженням цієї проблеми. Зокрема, це питання вивчають М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, О.М. Шканова, О.А. Грішнова, Н.М. Полив'яна, С.Ф. Покропивний, В.М. Ковальов, Н.І. Єсінова, Г.Т. Завіновська, О.П. Крайник, О.П. Барвінські, І.Л. Петрова, В.М. Петух, В.О. Храмов.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. В туристичній галузі України приділяється мало уваги спостереженню та аналізу персоналу, який задіяний на цих підприємствах, що має негативний вплив на діяльність підприємств.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). Метою статті є уточнення сутності поняття «персонал», а також дослідження використання персоналу в туристичній галузі України.

Вклад основного матеріалу дослідження.

В процесі дослідження управління персоналу на підприємствах учені-економісти виявили цілу низку проблем. Так, О.А. Грішнова та Н.М. Полив'яна розділяють думку про те, що всі проблеми управління персоналом можна об'єднати в п'ять груп [1, с. 64–75], такі як проблеми в суб'єкті управління персоналу; проблеми інформаційно-методичного забезпечення управління персоналом; проблеми неадекватності соціального середовища; проблеми у структурі пропозиції на ринку праці; проблеми в об'єкті управління персоналу.

Таким чином, проблеми в суб'єкті управління персоналом є результатом відсутності стратегічного управління підприємством; відсутності визначення ролі та місця управління персоналом туристичного підприємства в стратегічному плані підприємства; застарілих, механічних підходів до управління персоналом. Проблеми інформаційно-методичного забезпечення управління персоналом полягають у відсутності методичної бази формування внутрішнього ринку праці; обмеженості інформації стосовно стану зовнішнього ринку праці. Проблеми неадекватності соціального середовища полягають у відсутності системи аналізу та обліку змін у соціальному середовищі, що унеможливорює врахування їх впливу на рішення у сфері управління персоналом. Проблеми у структурі пропозиції на ринку праці охоплюють появу дефіцитні категорії персоналу; вікові «провали» у пропозиції за окремими категоріями працівників; професійну вузькопрофільність молоді; нестачу спеціалістів у галузі стратегічного управління.

Проблеми в об'єкті управління персоналу передбачають недостатній рівень знань, невисоку вмотивованість, старіння навичок працівників.

Таким чином, процес управління персоналом є складним, багатограним, який діє за методами дослідження, за допомогою принципів, виконуючи окремі функції та використовуючи методи управління. Дослідження стану управління персоналом на підприємствах доречно здійснювати за допомогою методів, які об'єднані в групи методів.

Принципи управління персоналом підприємства складаються з двох груп. Перша група характеризує вимоги до управління персоналом, а друга визначає напрями розвитку управління персоналом. Перша група принципів включає принципи відповідності функцій управління персоналом цілям виробництва; оптимального співвідношення управлінських орієнтацій; економічності; прогресивності; перспективності; оперативності; комплексності; оптимальності; науковості; узгодженості; стійкості; прозорості; комфортності. Другій групі підпорядковані принципи концентрації; спеціалізації; паралельності; гнучкості; безперервності; ритмічності та цілеспрямованості.

Всі наведені принципи управління персоналом реалізуються у взаємодії, їх співвідношення залежить від конкретних умов функціонування підприємства [2, с. 26–27]. На нашу думку, для підвищення ефективності управління підприємством необхідно весь цей процес здійснювати згідно із загальноприйнятими етапами, хоча управління персоналом має свої особливості. Так, управління персоналом спрямоване на практичні дії, дає значущі результати щодо вирішення проблем підприємства; управління персоналом спрямоване на індивідуальність та її задоволення; управління персоналом під час розроблення стратегічних цілей орієнтується на перспективне господарювання.

Маючи теоретичне підґрунтя, управління персоналом включає деякі функції, такі як планування, організація, керівництво, контроль та регулювання. Як ми можемо зауважити, ефективність господарювання на підприємствах досягається також за умови виконання цих функцій, тільки більш детально, а саме планування й прогнозування персоналу; маркетингу персоналу; розвитку персоналу; аналізу й розвитку засобів мотивації праці; створення оптимальних умов праці; оформлення та обліку персоналу; аналізу та регулювання трудових відносин; розроблення організаційних структур управління; надання юридичних послуг; розвитку соціальних послуг. Це зауваження є неоднозначним і непоодиноким [3, с. 19–20].

Визначивши, що штатний склад або персонал підприємства є ключовим фактором розвитку підприємства, зазначаємо, що коли підприємство проявляє турботу про своїх працівників,

то це позитивно відображається на результатах праці, отже, на ефективності господарювання всього підприємства, а за умови автоматизації нетворчої праці всього персоналу підприємства стає необхідним розроблення автоматизованих комплексів задач, які виникають на підприємстві з цього питання. Отже, сучасна концепція управління персоналом підприємства полягає в підвищенні ролі людського фактору, особистості робітника, знання його мотивації та вміння її спрямовувати на вирішення завдань підприємства. Процес виробництва впливає на персонал підприємства за допомогою різних обставин або факторів, що реалізуються переважно разом. Проаналізуємо ці фактори. Так, сутність першого фактору полягає в таких складових частинах, як ієрархічна структура організації; відносини з владою; примушення людини з боку влади; системний контроль. Другий фактор розкривається за допомогою вироблених спільних цінностей, соціальних норм, установки поведінки та її регламентованості. Третій фактор характеризується рівноправністю відносин та їх власністю, рівновагою сторін та з урахуванням економічної ситуації.

Вивчення стану управління персоналу на підприємстві здійснюється за допомогою різних способів дослідження або методів. Методи вивчення стану управління персоналу на підприємстві включають систему задіяних методів, а саме методи формування, обґрунтування, впровадження, обстеження та аналізу, тобто чинна система управління персоналом на підприємстві передбачає використання низки методів, які класифікуються і взаємопов'язані. Так, методи формування включають системний підхід; методи аналогій, моделювання, функціонально-вартісного аналізу, творчих нарад, колективного блокноту, морфологічного аналізу; експертно-аналітичний, блочний, досвідний та інші методи.

Методи обґрунтування містять методи аналогій, порівнянь, нормативний, експертно-аналітичний, моделювання фактичного й бажаного стану досліджуваного об'єкта тощо.

Методи впровадження включають методи навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників апарату управління, залучення громадських організацій, функціонально-вартісного аналізу.

Методи обстеження складають низку обслідувань, а саме самообстеження, інтерв'ювання, бесіди, активного спостереження протягом робочого дня, моментні спостереження, анкетування.

Методи аналізу містять системний аналіз, економічний аналіз, декомпозицію, методи послідовної підстановки, порівнянь, експертно-аналітичний, моделювання, балансовий, досвідний, аналогій.

Використовуючи методи економічного аналізу, проаналізуємо управління та використання персоналу туристичних підприємств. Серед персоналу підприємств, що займаються туристичною діяльністю, є люди, які належать до різних категорій ознак персоналу, отже, ними необхідно управляти комплексно. До управління персоналом на цих підприємствах застосовуються різні підходи й методи. До молодого покоління, які мають вищу чи середню спеціальну освіту в галузі туризму, керівники підприємств ставляться коректно, оскільки вони вже підготовлені теоретично, їх необхідно тільки спрямовувати та координувати на відповідні заходи.

Для характеристики персоналу підприємств туристичної галузі України будемо використовувати роки стабілізації в цій галузі, яка в період сьогодення переживає важкі часи у зв'язку з пандемією, яка почалася в кінці 2019 р. Використовуючи статистичні дані, охарактеризуємо використання персоналу підприємств туристичної діяльності України (табл. 1). Дані свідчать про тенденції, які склалися в туристичній галузі України протягом 2017–2018 рр. Незважаючи на ситуаційний стан економіки країни, продовження стратегій реформування, в туристичній галузі держави сформувався сталий стан із моментами покращення.

За аналізований період задіяння кадрів зросло на 9%, що є результатом позитивних тенденцій у цьому економічному середовищі, але за віковою ознакою помітне відносне старіння, оскільки частка молоді до 30 років скоротилась на 1,6% від загальної кількості працюючих, хоча в абсолютному значенні молоді на відповідних підприємствах стало більше. Також якщо брати до уваги гендерну рівність у цій галузі, то тут помітна значна перевага у зайнятості жінок. Так, їхня чисельність як в абсолютному, так і у відносному значеннях є значною і зростає. Така тенденція притаманна більшості підприємств цієї галузі.

Питання освіченості персоналу туристичних підприємств є актуальним у період сучасності, оскільки ринок надання цих послуг вимагає ви-

сококваліфікованих фахівців. Ситуація з цього питання в Україні є досить проблемною. Частиною цієї проблеми проаналізуємо за допомогою статистичних даних, що подані в табл. 2.

За аналізований період в Україні стан освіченості персоналу в галузі туризму має тенденцію до підвищення, хоча можна відзначити низку таких особливостей:

- середньооблікова кількість штатних працівників, що мають вищу або середню спеціальну освіту в галузі туризму і працюють в туроператорів, хоч і збільшилась на 141 особу, але їх частка знизилась на 3,2%;

- середньооблікова кількість штатних працівників, що мають вищу або середню спеціальну освіту в галузі туризму і є суб'єктами, що здійснюють екскурсійну діяльність, зросла на 5 осіб, а їх частка зросла на 5,1%.

Щодо фізичних осіб – підприємців, то ситуація не є однозначною з таких причин:

- середньооблікова кількість штатних працівників, що мають вищу або середню спеціальну освіту в галузі туризму і працюють в туроператорів, зросла на 238 осіб, але їх частка знизилась на 2,6%;

- середньооблікова кількість штатних працівників, що мають вищу або середню спеціальну освіту в галузі туризму і є суб'єктами, що здійснюють екскурсійну діяльність, зросла на 6 осіб, а їх частка знизилась на 10,5%.

Чинна система підготовки спеціалістів у туристичній галузі, в тому числі в готельно-ресторанних закладах, дає змогу молоді оволодівати азами знань у цьому напрямі, а суб'єкти туристичної діяльності активно використовують цю частину населення [5–7].

Дані свідчать про те, що за досліджуваний період абсолютне значення задіяних осіб, які мають вищу або середню спеціальну освіту в галузі туризму, зростає, а відносне коливання перебуває в межах 40% від кількості всіх задіяних на відповідних підприємства.

Ситуація з рівнем освіченості працівників у галузі туризму складна й вимагає належної ува-

Таблиця 1

Використання персоналу в суб'єктах туристичної діяльності України

Показники	2017 р.		2018 р.	
	всього, осіб	частка, %	всього, осіб	частка, %
Середньооблікова кількість штатних працівників	8 190	100,0	8 934	100,0
зокрема, кількість жінок	5 917	72,2	6 548	73,3
кількість чоловіків	2 273	27,8	2 386	26,7
кількість осіб, які мають вищу або середню спеціальну освіту в галузі туризму	3 379	41,3	3 531	39,5
кількість осіб до 30 років	2 139	26,1	2 192	24,5

Джерело: [4], адаптовано автором

Стан освіченості персоналу в галузі туризму в Україні

Показник	Юридичні особи			Фізичні особи – підприємці		
	туроператори	турагенти	суб'єкти*	туроператори	турагенти	суб'єкти*
2017 рік						
Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	4 638	3 348	204	–	2 018	83
зокрема, кількість осіб з освітою**	1 781	1 524	74	–	791	32
кількість осіб без освіти***	2 857	1 824	130	–	1 227	51
2018 рік						
Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	4 809	3 934	191	–	2 808	135
зокрема, кількість осіб з освітою**	1 787	1 665	79	–	1 029	38
кількість осіб без освіти***	3 022	2 269	112	–	1 779	97

* суб'єкти, що здійснюють екскурсійну діяльність; ** суб'єкти, що мають вищу або середню спеціальну освіту в галузі туризму; *** суб'єкти, що не мають вищої або середньої спеціальної освіти в галузі туризму

Джерело: [4], адаптовано автором

ги задля реалізації для здійснення позитивних реформ у цій галузі. Необхідно відзначити той факт, що підприємці використовують працю осіб здебільшого без відповідної освіти, відповідно, з меншим рівнем оплати. Також зауважимо, що керівники підприємств у цій галузі приймають на роботу не спеціалістів цієї галузі, а філологів, що вільно володіють кількома іноземними мовами, задля розвитку міжнародного туризму, який є більш дохідним.

Це питання необхідно вирішувати на державному рівні. Навчальні заклади України, які готують фахівців у галузі туризму, мають встановлювати оплату за навчання на невисокому рівні, підвищувати якість надання освітніх послуг, бути забезпеченими відповідною матеріальною базою, працювати зі стейкхолдерами тощо.

Матеріальна забезпеченість персоналу туристичних підприємств залежить від дохідності цих підприємств, тому звернемо увагу на це питання, аналізуючи дані, що подані в табл. 3. Дохідність туристичних підприємств за досліджуваний період в усіх і юридичних, і фізичних особах зростає. Відповідно до наданих показників діяльності суб'єктів туристичної діяльності України, розрахунковий показник продуктивності праці персоналу цих підприємств має тенденцію до зростання, крім тих, хто працює турагентами, тобто фізичними особами – підприємцями. Так, порівнюючи дані 2018 р. з даними 2017 р., зазначаємо, що продуктивність праці персоналу туроператорів зросла на 9,3%, персоналу турагентів юридичних осіб – на 10,2%, а суб'єктів, що здійснюють екскурсійну

діяльність, – на 45,5%. Фізичні особи – підприємці, які здійснюють екскурсійну діяльність, підвищили рівень продуктивності праці на 50,6%, а ті, що працюють турагентами, знизили свою продуктивність на 27,5%.

Маючи необхідні дані, за допомогою регресійно-кореляційного аналізу ми зробили відповідний алгоритм і побудували таке рівняння залежності рівня продуктивності праці від факторів, що не мають прямого впливу на нього:

$$y = -32,075 + 0,158x_1 - 0,245x_2, \quad (1)$$

де y – рівень продуктивності праці на підприємствах туристичної галузі, тис. грн./особу; x_1 – дохід від надання туристичних послуг, тис. грн.; x_2 – середньооблікова кількість штатних працівників, осіб.

Розрахований множинний коефіцієнт регресії має значення 0,92, що свідчить про високий ступінь зв'язку факторних і результативних ознак.

Під час моделювання зміни рівня продуктивності праці передбачено отримання результатів зміни рівнів показників. У процесі моделювання ми визначили перспективні розрахунки.

Динаміка факторів впливу на рівень продуктивності праці персоналу досліджуваних підприємств відрізняється нестаціонарним характером, тому для їх прогнозування використані трендові моделі, що дають змогу врахувати тенденції всіх процесів у фінансово-господарській діяльності цих підприємств як щодо загальнодержавних, так і щодо галузевих особливостей. Використання цих моделей є коректним щодо умов зміни прогнозних показників у зоні їх передбачуваного інтервалу. Трендові моделі ви-

Таблиця 3

Стан рівня продуктивності праці персоналу в галузі туризму в Україні

Показник	Юридичні особи			Фізичні особи – підприємці		
	туроператори	турагенти	суб'єкти*	туроператори	турагенти	суб'єкти*
2017 р.						
Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	4 638	3 348	204	–	2 018	83
Дохід від надання туристичних послуг, тис. грн.	17 917 371,6	552 130,0	33 473,7	–	497 002,4	22 651,9
Продуктивність праці, тис. грн./ос.	3 863,2	164,92	164,1	–	246,3	272,9
2018 р.						
Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	4 809	3 934	191	–	2 808	135
Дохід від надання туристичних послуг, тис. грн.	20 307 544,1	715 185,5	46 538,9	–	501 180,1	55 472,3
Продуктивність праці, тис. грн./ос.	4 222,8	181,8	243,7	–	178,5	410,9

* суб'єкти, що здійснюють екскурсійну діяльність

Джерело: [4], адаптовано автором

значають загальний напрям розвитку, головну тенденцію (тренд) часових рядів (рядів динаміки). Отже, ми використовували трендові моделі такого типу:

$$Y = A \times Ln(x) \pm B. \quad (2)$$

Провівши дослідження динаміки розрахункових показників діяльності підприємств, ми відзначимо дещо неоднакові тенденції зміни показників за майбутній період, що показано в табл. 4 та на рис. 1. Звичайно, всі прогностичні показники будуть реальними, якщо науковці світі знайдуть вихід із ситуації, що склалася з пандемією. Тільки в цьому разі туристична діяльність, яка найбільш вражена, зможе відновити діяльність туроператорів, турагентів та суб'єктів, що здійснюють екскурсійну діяльність; розширити ринок надання туристичних послуг; підвищити освіченість персоналу своїх підприємств; наростити обсяги надання свої послуг.

Досліджуючи суб'єкти туристичної діяльності України, можемо відзначити, що в її різних регіонах розвиток туризму не є однаковим [8; 9]. Це є наслідком низки передумов, основними серед яких є наявність історико-культурної спадщини, природні та рекреаційні умови, що впливають на набір подорожей туристів.

Задовольняючи потреби в туристичних послугах, суб'єкти туристичної діяльності в Україні діють та розвиваються, підтримуючи різні тенденції розвитку.

Враховуючи регіональні особливості туристичної діяльності в Україні, зазначаємо, що частка в загальному обсязі суб'єктів туристичної діяльності в регіонах неоднакова, відповідно, кількість задіяних штатних працівників у них різна, на що вказано в табл. 5.

Регіональний аналіз діяльності суб'єктів туристичної діяльності України вказує на більшість за-

Таблиця 4

Прогноз рівня продуктивності праці персоналу галузі туризму в Україні

Показник	Юридичні особи			Фізичні особи – підприємці		
	туроператори	турагенти	суб'єкти*	туроператори	турагенти	суб'єкти*
2023 рік						
Продуктивність праці, тис. грн./ос.	4 635,8	214,4	292,4	–	265,2	512,5
2025 рік						
Продуктивність праці, тис. грн./ос.	5 388,5	137,5	365,6	–	297,8	616,3

* суб'єкти, що здійснюють екскурсійну діяльність

Джерело: розраховано автором

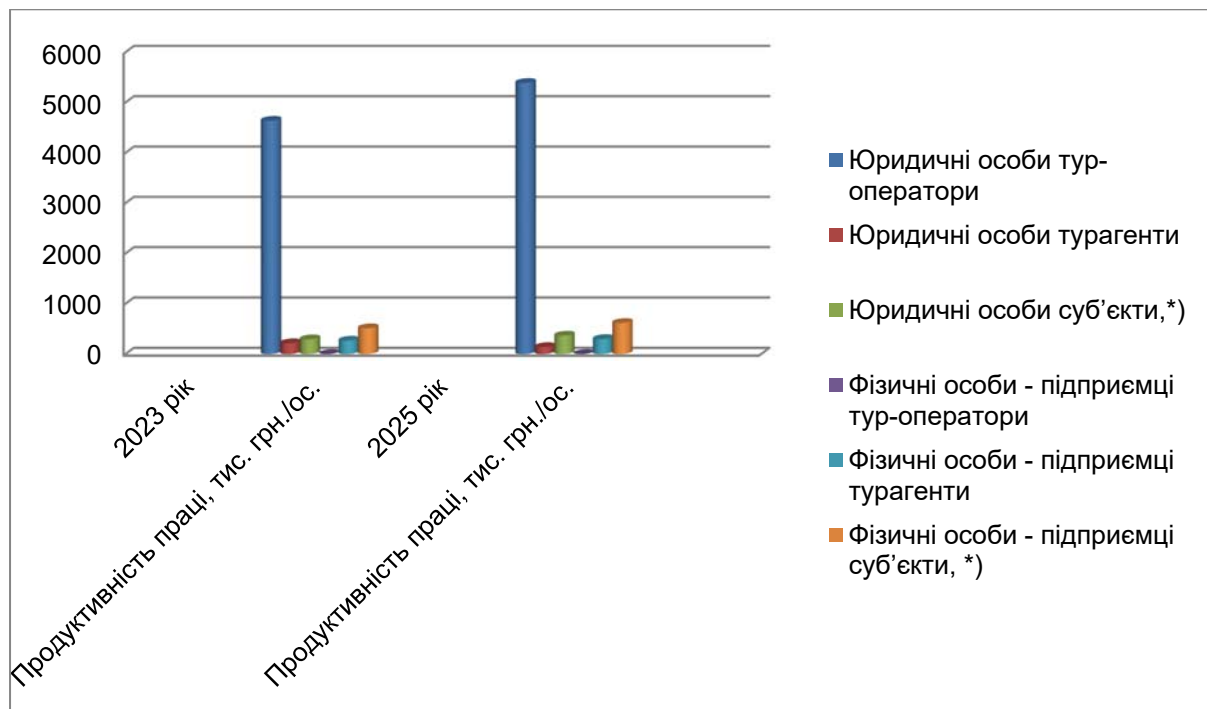


Рис. 1. Тенденції прогнозних рівнів продуктивності праці персоналу туристичних підприємств України

Таблиця 5

Середньооблікова кількість штатних працівників у 2018 р. по регіонах України

Регіони	Усього		зокрема, кількість працівників туроператорів		кількість працівників турагентів		кількість працівників суб'єктів, що здійснюють екскурсійну діяльність	
	осіб	частка, %	осіб	частка, %	осіб	частка, %	осіб	частка, %
Україна	8 934	100,0	4 809	100,0	3 934	100,0	191	100,0
Центральний	6 087	68,1	3 692	76,8	2 317	58,9	78	40,8
Північний	123	1,4	25	0,5	94	2,4	4	2,1
Південний	600	6,7	97	2,0	469	11,9	34	17,8
Західний	1 412	15,8	912	19,0	422	10,7	75	39,3
Східний	712	80,0	80	1,7	632	16,1	–	–

Джерело: [5], адаптовано автором

діяних штатних працівників в окремих регіонах, а саме в Центральному, Західному та Південному. Ця ситуація підтверджує наявність у цих регіонах передумов розвитку туристичної галузі в Україні.

Крім регіональних передумов розвитку туристичної галузі в Україні на галузь має негативний вплив останніми роками розвиток виїзного туризму. Населення, не розглядаючи всі куточки України, отримавши безвізовий режим пересування, подорожує цілою низкою країн, в результаті чого використання трудових ресурсів у цій галузі перебуває не на високому рівні.

У 2018 р. громадяни України подорожували до 116 країн світу [4], загальна їх кількість становила більше 516 тис. осіб. Значна частина

подорожуючих відвідала Єгипет, Туреччину та інші країни, про що свідчить рис. 2.

Враховуючи ситуацію, що склалася у світі у зв'язку з пандемією, маємо надію на подальшу тенденцію до зростання використання персоналу на підприємствах туристичної галузі саме в Україні, а не використання молодих спеціалістів цієї галузі в закордонних туристичних підприємствах як дешевої робочої сили через економічну скруту, що склалася в Україні.

Висновки. Враховуючи вищевикладене, ми можемо відзначити, що з огляду на всі названі чинники впливу на підприємство вони можуть мати позитивний чи негативний вплив, тому необхідно їх обов'язково враховувати під час

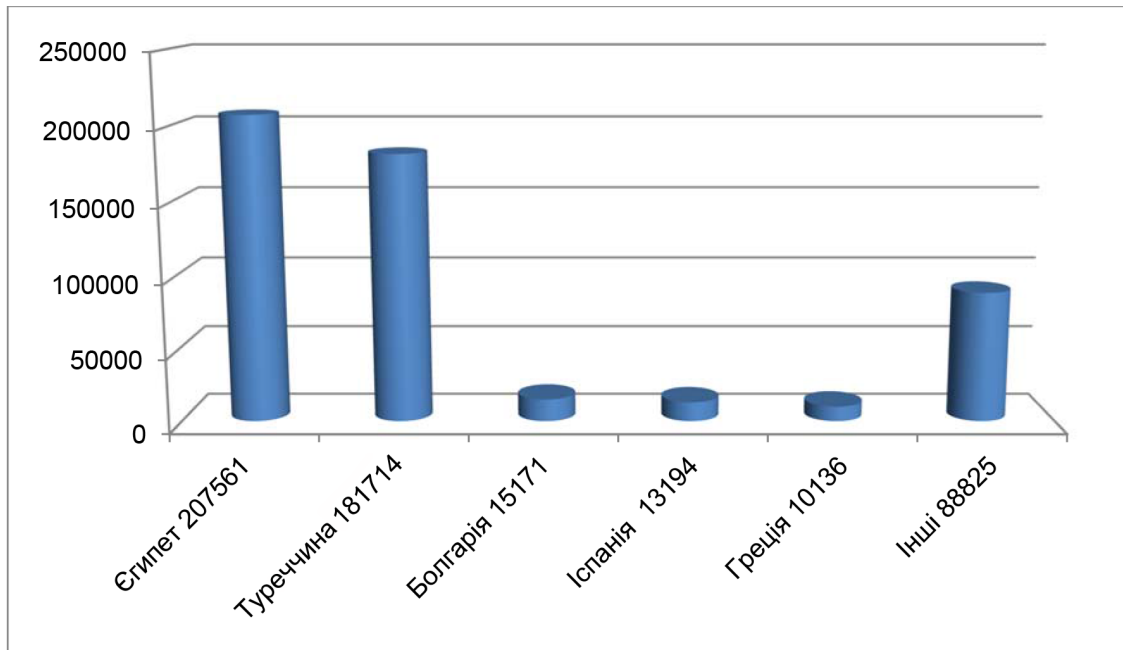


Рис. 2. Кількість подорожуючих українців за кордон у 2018 р., осіб

Джерело: [4], адаптовано автором

розрахунку господарювання підприємств у подальшому, тому можна дійти висновку, що найбільший ефект і якість управління персоналом досягається в разі застосування всіх способів зацікавленості та переконання, методів, принципів, функцій та критеріїв оцінювання персоналу підприємства, які будемо вивчати далі, звертаючи особливу увагу на освіченість персоналу.

Отже, використовуючи персонал у туристичних підприємствах України, маємо відзначити, що його кількість незначна, особливо в північних та східних областях.

Серед персоналу більшість складають жінки, задіються молоді люди, а також особи, які мають вищу або середню спеціальну освіту в галузі туризму. Таким чином, можна відзначити, що, подолавши пандемію, підприємства туристичної діяльності активно відновляють роботу і розширяють свою діяльність у напрямі розвитку вітчизняного туризму з використанням молодих та відповідно освічених осіб.

Бібліографічний список:

1. Грішнова О.А. Інноваційна стратегія управління персоналом у контексті забезпечення конкурентоспроможності підприємства. *Науковий вісник ЧДІЕУ*. 2013. № 1. С. 64–75.
2. Пашченко О.П. Сучасні методи управління змінами на підприємстві. *Вісник ЖДТУ*. 2014. № 2. С. 170–176.
3. Коpecь Г.Р., Кулиняк І.Я., Дзюраx Ю.М. Теоретичні аспекти розвитку туристичних підприємств із застосуванням сучасних концепцій менеджменту при роботі з персоналом. *Modern Economics*. 2019. № 16. С. 27–33. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V16\(2019\)-04](https://doi.org/10.31521/modecon.V16(2019)-04).

4. Сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 10.05.2020).
5. Про туризм : Закон України від 15 вересня 1995 р. № 324/95-ВР. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/324/95-вр> (дата звернення: 01.05.2020).
6. Жовнер В.Ю. Наукові підходи до вивчення конкурентоспроможності фахівців туристичного бізнесу. *Актуальні проблеми психології*. 2015. Вип. 1 (43). С. 86–91.
7. Дутка Г.Я. Конкурентоспроможність закладів вищої освіти Львівської області у підготовці майбутніх фахівців туристичного та готельно-ресторанного бізнесу. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2018. Вип. 28 (4). С. 56–62.
8. Стратегія розвитку туризму та курортів на період до 2026 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 березня 2017 р. № 168-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/168-2017-p> (дата звернення: 01.05.2020).
9. Стеченко Д.М. Науково-методичні основи підвищення ефективності використання природно-рекреаційного потенціалу регіону. *Вісник ДІТБ. Серія: Економіка, організація та управління підприємствами туристичної індустрії та туристичної галузі загалом*. 2009. № 13. wC. 117–125.

References:

1. Hrishnova O.A. (2013) Innovatsiina stratehiia upravlinnia personalom u konteksti zabezpechennia konkurentospromozhnosti pidpriemstva. *Naukovyi visnyk ChDIEU*, no. 1, pp. 64–75.
2. Pashchenko O.P. (2014) Suchasni metody upravlinnia zminyamy na pidpriemstvi. *Visnyk ZhDTU*, no. 2, pp. 170–176.

3. Kopets H.R., Kulyniak I.Ya., Dziurakh Yu.M. (2019) Teoretychni aspekty rozvytku turystychnykh pidpriemstv iz zastosuvanniam suchasnykh kontseptsii menedzhmentu pry roboti z personalom. *Modern Economics*, no. 16, pp. S. 27–33. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V16\(2019\)-04](https://doi.org/10.31521/modecon.V16(2019)-04).
4. Sait Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (accessed 10 May 2020).
5. Pro turizm: Zakon Ukrainy vid 15.09.1995 № 324/95-VR. Available at: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/324/95-vr> (accessed 01 May 2020).
6. Zhovner V.Yu. (2015) Naukovi pidkhody do vyvchennia konkurentospromozhnosti fakhivtsiv turystychnoho biznesu. *Aktualni problemy psykholohii*, vol. 1(43), pp. 86–91.
7. Dutka H.Ya. (2018) Konkurentospromozhnist zakladiv vyshchoi osvity Lvivskoi oblasti u pidhotovtsi maibutnikh fakhivtsiv turystychnoho ta hotelno-restorannoho biznesu. *Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy*, vol. 28(4), pp. 56–62.
8. Stratehiia rozvytku turizmu ta kurortiv na period do 2026 roku: Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 16.03.2017 № 168-r. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/168-2017-r> (accessed 01 May 2020).
9. Stechenko D.M. (2009) Naukovo-metodychni osnovy pidvyshchennia efektyvnosti vykorystannia pryrodno-rekreatsiinoho potentsialu rehionu. *Visnyk DITB. Ser.: Ekonomika, orhanizatsiia ta upravlinnia pidpriemstvamy turystychnoi industrii ta turystychnoi haluzi zahalom*, no. 13, pp. 117–125.