

музеї стають особливим магнітом для туристів, оскільки вони пропонують унікальні можливості дослідження та вивчення культурного різноманіття. Вони не лише вражають своїми колекціями артефактів, а й створюють атмосферу відкритості та взаєморозуміння, що сприяє активному обміну досвідом та ідеями між відвідувачами із різними культурними традиціями. Музеї можуть виконувати не лише роль майданчика для відображення культурного різноманіття суспільства, але і стати місцем дискурсу та дискусій навколо актуальних і спірних тем сучасності, з метою їх переосмислення та збагачення новими поглядами та інтерпретаціями. Усе це сприяє розвитку толерантності та культурного розуміння.

Список використаних джерел

1. Бескровна Е. Р., Ярмолюк Д. І. Музеї як об'єкти краєзнавчо-туристичної діяльності. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/05/20.-pr-my-ta-per-vy-roz-ku-tur-mu-s.-3.pdf> (дата звернення: 30.03.2024).
2. Лувр встановив рекорд та став найбільш відвідуваним музеєм світу. URL: <https://tsn.ua/tourism/luvr-vstanoviv-rekord-ta-stav-naybilsh-vidviduvanim-muzezem-svitu-1275243.html> (дата звернення: 29.03.2024).
3. Sandell R. Social inclusion, the museum and the dynamics of sectoral change. *Museum and Society*. 2003. № 1 (1). P. 45-62. URL: [https://pdfs.semanticscholar.org/44b6/ab547da9e2b1c77dc26ad360a725253b0e0.pdf?\\_ga=2.86368408.1406533435.1565942526-129888389.1](https://pdfs.semanticscholar.org/44b6/ab547da9e2b1c77dc26ad360a725253b0e0.pdf?_ga=2.86368408.1406533435.1565942526-129888389.1)

## **ФОРМУВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ З ТУРИЗМУ ЯК ЧИННИК КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПІДПРИЄМСТВ НА ТУРИСТИЧНОМУ РИНКУ**

*Л. В. Дробиш*

[puet.drobysh@gmail.com](mailto:puet.drobysh@gmail.com)

*кафедра туристичного та готельного бізнесу Полтавського університету  
економіки і торгівлі, м. Полтава*

Ефективність господарської діяльності підприємства залежить від прагнення його персоналу досягти найкращого результату. Тому ефективність функціонування та розвиток підприємства залежить від рівня кваліфікації персоналу, його професійного розвитку, умінь та здібностей кожного працівника. Відповідно сучасні підприємства мають віддавати перевагу тим працівникам, які достатньо компетентні у сфері своєї діяльності та мають сформовані підприємницькі навички і достатній рівень мотивації. Саме тому рівень професіоналізму фахівця нині повинен визначатися не за освітніми документами, а за підприємницькими компетенціями, його особистими якостями (компетенціями) у відповідній сфері діяльності.

На часі особливо важливим для підприємств будь-якої галузі є переосмислення традиційних систем управління персоналом та швидке впровадження змін. З огляду цього першочерговим завданням для туристичних підприємств є забезпечення високопрофесійним персоналом. На нашу думку, рушійним чинником у вирішенні даного питання є використання компетентнісного підходу у підготовці фахівців для сфери туризму та

компетенцій особистого їх вдосконалення. Адже підприємства лише за умови компетентності працівників, незалежно від їх посад, зможуть досягти конкурентних переваг на туристичному ринку, що в свою чергу дасть змогу отримати максимальний прибуток при мінімальних затратах використаних людських ресурсів [1].

Про актуальність проблеми забезпечення підприємств професійно компетентними фахівцями свідчать дослідження вітчизняних науковців. Зокрема, наукові праці Ю. Бреус [2], В. Грушки [3], В. Міляєвої [2], Х. Плецан [4] та ін. присвячені компетентнісному підходу щодо підготовки фахівців для підприємств з надання туристичних послуг. Проте питання формування підприємницької компетентності фахівців (особистості) в туризмі залишаються недостатньо дослідженими і потребують подальшого їх вивчення.

Метою даного дослідження є питання формування підприємницької компетентності фахівців з туризму в контексті конкурентних переваг підприємств на туристичному ринку.

Динамічний розвиток туристичної галузі висуває жорсткі вимоги до кваліфікації фахівців з туристичної діяльності, оскільки висококваліфікований персонал є ключовим чинником успіху підприємства. Тому потрібні суттєві зміни у підготовці фахівців згідно вимог сучасного туристичного ринку. Пріоритетним напрямом туристичної освіти нині має стати формування підприємницької компетентності фахівців, яка базуватиметься на креативності, творчості, інноваційності та здатності до ризику. Тому важливим завданням суб'єктів туристичної діяльності є підготовка фахівців, які мають професійну компетентність, сформовану на засадах підприємництва, здатних до постійного навчання й оновлення знань та досконало володіти іноземними мовами для професійного спілкування.

Формування підприємницької компетентності фахівця з туризму (особистості) є складним і багатоаспектним процесом, який передбачає опанування особистістю підприємницьких знань і становлення на цій основі підприємницької свідомості й підприємницької поведінки. Однак, як свідчить вивчення наукових джерел з проблеми формування професійної компетентності, визначити єдині необхідні якості професіонала для роботи у сфері туризму неможливо. У зв'язку з цим у табл. 1 нами зроблена спроба визначити основні групи якостей фахівця з туризму, які будуть сприяти формуванню підприємницької компетентності: морально-психологічні, педагогічні, професійні, ділові і фундаментальні знання.

Таблиця 1

## Якості формування підприємницької компетентності фахівця з туризму

<i>Групи якостей фахівця з туризму</i>	<i>Якості формування підприємницької компетентності</i>
Морально-психологічні	Гуманізм, чесність і правдивість, справедливість і об'єктивність, почуття обов'язку і відповідальності, інтелігентність і толерантність, тактовність у взаємовідносинах, ввічливість, комунікативні здібності, ділова та особиста репутація
Педагогічні	Уміння навчати підлеглих та розвивати професійні навички персоналу, логічно формулювати розпорядження й аргументувати

	свої погляди
Професійні	Мати навички роботи з людьми, здібність генерувати ідеї, креативність, сучасне економічне мислення, комп'ютерна грамотність, культура спілкування, знання іноземних мов
Ділові управлінські вміння /	Приймати і реалізовувати нестандартні рішення, мотивувати персонал до високопродуктивної праці, раціонально організувати працю, забезпечувати високу трудову дисципліну, підбирати, оцінювати і розставляти кадри, створювати сприятливий психологічний мікроклімат, встановлювати ділові відносини з іншими керівниками, вміти вести розмову, переконливо і аргументовано проводити переговори, мати високу ерудицію, здатність ефективно діяти в умовах економічного ризику, комунікабельність, ініціативність і енергійність, вимогливість і дисциплінованість, висока працездатність, цілеспрямованість, організаційні здібності, вміння організувати командну роботу, здібності до лідерства, стратегічне мислення, самостійність
Фундаментальні знання	Мати фундаментальні знання з макро- і мікроекономіки, наукового менеджменту, теорії лідерства, соціології, психології та права, інформаційних технологій і комп'ютерної техніки

Джерело: складено автором за [5]

Як видно з табл. 1, майбутній професіонал у сфері туризму повинен мати фундаментальні міжпредметні знання та особистісні якості. Такої думки дотримуємося і Я. Л. Казарницькова [6], яка вважає що сучасний фахівець сфери туризму має бути професійно компетентним, мати високий рівень підготовки у сфері менеджменту, теорії туризму та економіки, самостійно приймати рішення, враховуючи сучасні тенденції розвитку бізнесу та інноваційні процеси, бути відповідальним, проявляти гнучкість стосовно своїх функціональних обов'язків, вміти працювати в команді, проявляти власну ініціативу щодо виконуваних функцій, бути готовим до перемін тощо.

Так, наявність підприємницької компетентності фахівця з туризму дає змогу створювати і впроваджувати в діяльність підприємства інновації та йти на певний ризик задля досягнення поставленої мети. Крім того, підприємницька компетентність фахівця має пов'язуватися із само організованістю, діловими та особистісними якостями і ефективністю управління. Важливими також мають бути лідерські якості, уміння вирішувати конфліктні ситуації, приймати рішення в умовах невизначеності та працювати в команді.

Отже, професійно компетентний фахівець з туризму – це фахівець, який на основі здобутих знань, умінь, навичок, а також професійного й життєвого досвіду здатний високопрофесійно здійснювати свою діяльність. З огляду цього компетентність фахівців сфери туризму є наслідком їх саморозвитку, особистісного зростання, самоорганізації й узагальнення діяльнісного і особистісного досвіду [7]. З огляду цього роботодавці у сучасних умовах, підбираючи компетентний персонал, мають звертати особливу увагу на тих претендентів, які здатні до самонавчання, особистісного зростання та соціальної взаємодії, оскільки безперервний особистісний саморозвиток є тим критерієм, який сприяє успішній їх професійній діяльності.

Разом з тим, керівники туристичних підприємств мають приділяти

особливу увагу управлінню компетентністю з метою забезпечення відповідності реального рівня компетентності працівників вимогам ринку. При цьому кожен керівник туристичного підприємства має проаналізувати взаємозв'язок усіх посад на підприємстві, визначити професійні вимоги, що висувуються до кожного працівника та сформувати еталонний рівень компетентності для кожного робочого місця. Також особливу увагу слід приділяти розробці і впровадженню заходів, що впливають на рівень професійної компетентності персоналу та сприяють більш повному розкриттю трудового потенціалу кожного працівника (мотиваційні механізми, заходи поліпшення психолого-емоційної атмосфери колективу, забезпечення кар'єрного росту тощо).

Таким чином, як свідчить практика, визначальним у розвитку професійної компетентності фахівців туристичних підприємств має стати постійне навчання, тобто реалізація різного типу заходів з підвищення кваліфікації (табл. 2).

Таблиця 2

Сучасні методи підвищення професійної компетентності фахівців туристичної сфери

<i>Методи підвищення професійної компетентності</i>	<i>Мета використання методу</i>
Тренінги	Практична спрямованість та активність учасників (рольові та імітаційні ігри, розбір конкретних ситуацій, групові дискусії)
Ділові ігри	Ділові ігри проходять у формі узгодженого групового розумового пошуку, що потребує включення в комунікацію всіх учасників гри
Кейс-стаді	Сприяє розвитку вміння розв'язувати проблеми з урахуванням конкретних умов, розвиває кваліфікаційні властивості особистості (уміння проводити аналіз, чітко формулювати и висловлювати власну думку, спілкуватися, дискутувати, оцінювати інформацію). Основна мета методу – навчити співробітників аналізувати інформацію, визначати ключові проблеми, альтернативні шляхи їх розв'язання, оцінювати їх, знаходити оптимальні варіанти та формулювати програми дій
Корпоративні семінари	Учасники набувають досвіду ведення бізнесу
Стажування	Слугує засвоєнню передового досвіду роботи зарубіжних та вітчизняних підприємств, набуттю практичних знань, навичок, вмінь щодо виконання обов'язків на займаній посаді або на посаді вищого рівня управління
Коучинг	Передбачає конкретну спрямованість на певну особистість, ситуацію, специфіку підприємства

Джерело: складено автором за [8, 9].

Так, судячи з даних табл. 2, дієвими заходами щодо підвищення рівня професійної компетентності фахівців з туризму, на нашу думку, є використання керівниками туристичних підприємств різних методів підвищення кваліфікації працівників, які будуть сприяти набуттю підприємницьких компетенцій. Адже

підприємницька компетентність фахівців в сфері туризму – це здатність фахівця до творчого пошуку та реалізації нових ідей, що дасть змогу приймати ефективні рішення при здійсненні їх професійної діяльності. При цьому базовими критеріями підприємницької компетентності мають бути креативність, творчий підхід, інноваційність та здатність до ризику.

Отже, підвищення якості професійної підготовки та формування професійно важливих якостей фахівців з туризму з урахуванням сучасних викликів вітчизняного та міжнародного туристичних ринків сприятиме як поліпшенню якості кадрового забезпечення туристичних підприємств, так і зміцненню їх конкурентних позицій на ринку. При цьому розвиток та конкурентоспроможність кожного підприємства туристичної сфери зможуть забезпечити лише висококваліфіковані (компетентні) фахівці нового типу, які володіють різнобічними знаннями, мають належну фахову підготовку, активну життєву позицію, здатних адаптуватися до постійних змін і поповнювати свої знання впродовж життя.

#### Список використаних джерел

1. Дробиш Л. В., Прокопенко І. Р. Компетентність фахівців як чинник прибутковості туристичних підприємств. *Мережевий бізнес: становлення, проблеми, інновації* : матеріали XII міжнар. наук.-практ. інт-конф. (м. Полтава, 27–28 квітня 2022 року). Полтава : ПУЕТ, 2022. С. 54-57.
2. Міляєва В. Р., Бреус Ю. В. Формування компетентності саморозвитку особистості в умовах реалізації компетентнісного підходу у фаховій освіті. *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами*. Київ: Університет «Україна». Вип. 9 (11), 2012. С. 208-215.
3. Грушка В. В. Особливості підготовки фахівців підприємств туристичної індустрії (компетентнісний підхід). Дніпро: *Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія «ПЕДАГОГІКА І ПСИХОЛОГІЯ»*. Педагогічні науки. 2016, № 1 (11). С.203-207.
4. Плещан Х. В. Компетентнісний підхід в системі освіти та професійного становлення фахівців-туризмознавців на сучасному етапі. Київ: *Вісник Київського національного університету культури і мистецтв. Серія: Туризм*. 2019, 2 (2). С. 142-156.
5. Саух І. В. Моделі професійної компетентності менеджера туристичної індустрії як основа конкурентоспроможності галузі. *Економіка. Управління. Інновації. Серія : Економічні науки*. 2010. № 2. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui\\_2010\\_2\\_38](http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2010_2_38). (дата звернення 20.03.2024).
6. Казарницькова Я. Л. Модель сучасного фахівця туристичної індустрії та його професійна компетентність. URL:<http://nvd.luguniv.edu.ua/archiv/NN5/08klyipk.pdf> (дата звернення 15.03.2024).
7. Дробиш Л. В., Карпенко Ю. В. Особистісний саморозвиток як чинник професійного зростання фахівців сфери туризму. *Мережевий бізнес: становлення, проблеми, інновації* : матеріали XIII міжнар. наук.-практ. інт-конф. (м. Полтава, 27–28 квітня 2023 року). Полтава : ПУЕТ, 2023. С. 79-82.
8. Александрова С. А. Детермінанти розвитку туризму : колективна монографія / С. А. Александрова, Н. М. Богдан, Л. А. Нохріна ; за заг. ред. І. М. Писаревського ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2018. 159 с. URL: <https://eprints.kname.edu.ua> > ... (дата звернення 20.03.2024).
9. Лейко С. В. Поняття «компетенція» та «компетентність»: теоретичний аналіз. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2013. Вип. 4. С. 128-135. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/pptp\\_2013\\_4\\_15](http://nbuv.gov.ua/UJRN/pptp_2013_4_15). (дата звернення 20.03.2024).