

10. Владимірова Л. П. Планирование и прогнозирование в условиях рынка / Л. П. Владимірова. – М.: Изд. Дом «Дашков и КО», 2001. – 308 с.
11. Мальська М.П. Готельний бізнес: теорія та практика [Текст]: навч. посібн. / М.П. Мальська, І.Г. Пандяк. – К.: Центр навч. літ-ри, 2012. – 472 с.
12. Чернов С.С. Проблемы разработки и реализации стратегии предприятия: [монография] / С.С. Чернов и др. – Новосибирск: ЦРНС, 2014. – 382 с.
13. Виханский О.С. Стратегическое управление [Текст]: учебник / О.С. Виханский. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Гардарики, 1998. – 296 с.
14. Отенко И.П. Стратегическое управление потенциалом предприятия: [монография] / И.П. Отенко. – Харьков: ХНЭУ, 2006. – 256 с.
15. Ремеслова О.Л. Основные направления развития стратегического управления в деятельности предприятий гостиничного хозяйства / О.Л. Ремеслова // Вісник Донецького нац. унів.: зб. наук. праць. – Донецьк: ДонУ, 2007. – Т.2. – С. 248-255

УДК 378.046:658.15

Захарчин Р.М.
кандидат економічних наук,
доцент кафедри підприємництва,
товарознавства та експертизи товарів
Львівського інституту економіки і туризму

МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ – ЯК МОТИВАЦІЙНИЙ ЧИННИК ПІДГОТОВЛЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖЕРА СФЕРИ ПОСЛУГ В СУЧАСНІЙ ІННОВАЦІЙНІЙ ОСВІТІ

Стаття присвячена проблемам підготовки кадрового ресурсу для невиробничої сфери. Запропоновано використання моделей управління об'єктами сфери послуг (готель, ресторан, туристична фірма тощо) як мотиваційного чинника в підготовці фахівців цієї галузі. Обґрунтовано необхідність застосування інтегрованого підходу при формуванні фахових компетентностей випускників вищої професійної школи.

Ключові слова: ринок праці, кадровий ресурс, модель управління об'єктами, компетенція, компетентність, інтегрований підхід, ефективний менеджер.

Захарчин Р.М. МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ – КАК ФАКТОР МОТИВАЦИИ ПОДГОТОВКИ ЭФФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖЕРА СФЕРЫ ОБСЛУЖИВАНИЯ В СОВРЕМЕННОМ ИННОВАЦИОННОМ ОБРАЗОВАНИИ

Статья посвящена проблемам подготовки кадрового ресурса для непромышленной сферы. Предложено использование моделей управления объектами сферы обслуживания (отель, ресторан, туристическая фирма) как фактора мотивации в подготовке специалистов этой отрасли. Обосновано необходимость применения интегрированного подхода при формировании профессиональных компетентностей выпускников высшей профессиональной школы.

Ключевые слова: рынок труда, кадровый ресурс, управление объектами, компетенция, компетентность, интегрированный подход, эффективный менеджер.

Zakharchin R.M. THE MODEL OF ENTERPRISE MANAGEMENT – AS A MOTIVATION FACTOR FOR TRAINING AN EFFECTIVE SERVICE MANAGER IN MODERN INNOVATIVE EDUCATION

The article is devoted to the problems of training a human resource for the non-productive sphere. The use of management models for service facilities (hotel, restaurant, travel company) as a motivation factor in training specialists in this field is suggested. The necessity of applying an integrated approach in the formation of professional competence of graduates of the higher vocational school is substantiated.

Keywords: labor market, human resource, object management, competence, competency, integrated approach, effective manager.

Постановка проблеми. Пошук шляхів гармонізації зусиль ринку праці сфери послуг та вищої професійної освіти є вкрай важливою проблемою для підготовки та становлення ефективних менеджерів туризму, готельно-ресторанної справи в умовах глобалізації та динамічного росту вищезгаданих галузей і зростаючих потреб споживачів їх послуг.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання формування кадрового ресурсу, втім числі шляхом інтеграції зусиль теорії і практики, освіти і бізнесу притягують увагу багатьох науковців. Так дослідженню факторів впливу на адаптацію випускників на ринку праці присвятили свої роботи такі відомі зарубіжні вчені, як Р. Джекман, Р. Леард, Д. Мартенсен, Р. Філер. Проблеми забезпечення ефективної зайнятості молоді розглядають вітчизняні учені З. Бараник, Т. Заяць, Л. Ткаченко, Л. Шаульська. Аспекти формування ринку праці молоді знаходяться в полі зору і таких українських науковців, як К. Злупко, В. Скуратівський, В. Петюх. Особливості працевлаштування

молодих фахівців та їх конкурентоспроможність на ринку праці в своїх наукових дослідженнях відстежує О. Грішнова [2]. Є приклади наукового зацікавлення аспектами мотивації пошуку роботи на ринку праці, які мають в своєму науковому наробітку О. Балакірев, Л. Лісогор. Проблемам визначення моделі та вимог до менеджера туристичної сфери та ролі в цьому вищої школи надають достатньої уваги І. Саух [5], І. Зимня. Тлумаченню сутності понять «компетенція» та «компетентність», а також ідеям компетентнісного підходу в системі вищої професійної освіти присвячені наукові праці Ю. Бойчука [6], Д. Равена, А. Маркової, А. Хуторського.

Разом з цим комплекс питань стосовно працевлаштування молодих фахівців, втім числі в сфері послуг, їх адаптація та конкурентоспроможність, а також мотиваційна складова залишаються недостатньо дослідженими і потребують подальшого дослідження.

Постановка завдання. Своїми цілями автор статті ставить розкрити мотиваційне значення демонстра-

ції в освітньому процесі сучасних моделей управління об'єктами сфери послуг та показати при цьому важливу роль формування інтегрованих компетенцій і компетентностей у випускників вищої професійної школи для досягнення в практичній діяльності статусу ефективного менеджера.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасний ринок сфери обслуговування, зокрема – туризм, готельна справа, ресторанний бізнес вимагають активних, думаючих та ініціативних працівників на усіх ланках та рівнях діяльності. Інноваційні зміни у підготовленні ефективного менеджера цієї сфери ґрунтуються на розвитку у студентів креативності, розкритості, вмінні і бажанні висловлювати свої думки та бачення практичного застосування знань. Окрім цього, у зміст підготовки менеджерів активно запроваджуються нові, сучасні навчальні дисципліни, опанування якими розширюють зони діяльності в різних аспектах сфери послуг та підвищують конкурентноспроможність випускників закладів освіти на профільному ринку праці.

Поняття «ефективний менеджер» – достатньо глибоке та відповідальне. Необхідно не тільки прояснити для себе та студентів «що є сутністю ефективного менеджера», але і як добитися такого його статусу до того ж не в загальному, а в конкретній сфері – туризмі, готельно-ресторанному бізнесі, а навіть ще конкретніше – на об'єктах цих галузей – в готелі, ресторані, туристичній фірмі. Тут цікавою видається практика вищих закладів освіти демонструвати студентам моделі управління такими об'єктами в освітньому процесі, що, так би мовити, буде вводити їх в «курс справи» майбутньої професійної діяльності. Це не зовсім легке завдання, оскільки таких моделей може бути дуже багато. В даний час єдиної, універсальної моделі управління не існує. Для кожної організації, підприємства, фірми менеджмент є унікальним (чи це готель, чи ресторан, чи туристична фірма). Хоча загальні закономірності, складові елементи, управлінські рішення в багатьох випадках збігаються, оскільки спрямовані на задоволення потреб споживачів і спираються на строго визначену управлінську ієрархію. Окрім цього, видається достатньо складним вибудувати просту і зрозумілу модель управління об'єктом. Вона має бути з одного боку доступна для студента (як засіб мотивації до опанування фахом) і водночас мати ознаки науковості та практичної відповідності (зміст, логіка, структура, побудова, термінологія, стандартні підходи теорії і практики тощо). Таким чином, використовуючи в освітньому процесі опрацювання різних моделей управління об'єктами сфери послуг, окреслюються дві складові, два основні вектори на які слід звернути першочергову увагу. Перше – це мотиваційна складова (засіб привернути увагу студента, захопити перспективою знайти себе в таких моделях, переконати у наявному потенціалі професійного зростання тощо). Друге – це навчальна складова (методологія, інструментарій, форми і методи навчання, які забезпечують опанування моделями і сформують необхідні компетенції для того, щоби в майбутній професійній діяльності знайти себе на відповідних (найвищих) ділянках таких моделей управління).

В системі вищої професійної освіти виокремлюють декілька мотиваційних чинників навчання. Серед них ми зосереджуємо увагу на професійно-ціннісних, що відображають прагнення студента отримати належне фахове підготовлення для ефективної продуктивної сфери життєдіяльності. А в контексті нашого дослідження – в ефективній управлінській

діяльності в сфері туризму, готельного та ресторанного бізнесу.

Вищі заклади освіти, на нашу думку, повинні дуже серйозно ставитися до мотиваційної складової майбутньої фахової діяльності своїх випускників. З огляду на це, погоджуємося із рекомендаціями окремих науковців в тому, що серед методологічних складових процесу дослідження конкурентноспроможної праці поряд з відомими методологічними принципами – інформативності, об'єктивності, детермінізму, взаємодії, організованості, має своє аргументоване місце і принцип вмотивованості, який сформульовано «як передумову трудової діяльності, якою викликано вибір такої діяльності чи активізована її інтенсивність у певному напрямі» [1, с. 121].

Мотивація як чинник ефективної праці, як чинник формування ефективного менеджера підвладна двом взаємозалежним векторам дії, чи впливу. З одного боку – це якісна підготовка в стінах закладу освіти, де забезпечується здатність молодого фахівця аргументовано заявити себе на ринку праці. З другого боку – це умови та можливості, які створюють на цьому ринку праці, на підприємствах. Їх відповідність не тільки матеріальним потребам (які на сьогоднішній день, на жаль, домінують в силу багатьох відомих причин), але і особистісні, моральні, соціальні, професійні тощо.

Вимоги до ефективного менеджера вже встановлені і зумовлені трансформацією до інноваційної моделі розвитку економіки і формуванням інтелектуального ринку праці. Водночас вони носять достатньо яскраво виражені ознаки корпоративного зацікавлення працедавців; пріоритетами вони вбачають, окрім загальноновизначених характеристик трудової конкурентноспроможності, здатність діяти в інтересах підприємства, фірми, компанії. За певних обставин це може призвести до того, що деякі (а їх може бути і дуже багато) випускники вищої школи, «якісно підготовлені висококваліфіковані спеціалісти, здатні до конкурентних умов праці, але які за своєю трудовою мотивацією, а інколи і амбіційністю, не бажають виконувати запропоновану роботу, яка не вимагає здобутого ними рівня освіти та не цікава за змістом, і претендують на робоче місце, яке сприяло б творчому і професійному зростанню та відповідному рівню заробітної плати» [2, с. 31].

В сучасних умовах ведення бізнесу, в тім числі і в сферах туризму і готельно-ресторанної справи, достатньо часто і багатьма суб'єктами господарювання створюються умови, які категорично не сприяють вмотивованим прагненням випускників вищої школи працевлаштуватися в Україні. Попри низку різних причин зниження ефективності мотивації праці, тут в основному переважають чинники соціально-економічного характеру, зокрема; «соціально несправедлива заробітна плата; диференціація в доходах; заборгованість з виплат заробітної плати; незадовільні умови праці; вимушена неповна зайнятість; вивільнення працівників; безробіття; слабкий соціальний захист; відчуження працівників від процесу управління; порушення та ігнорування умов колективних трудових угод (договорів) роботодавцями, недостатня увага до актуальних потреб найманих працівників; тотальне зростання недовіри до роботодавців, керівників підприємств, лідерів профспілок та ін.» [1, с. 119].

Таким чином проблеми якісного, сучасного кадрового ресурсу, відсутність достатньої кількості ефективних менеджерів у сфері обслуговування криються не тільки в недостатньо високому рівні якості під-

готовлення випускників вищої професійної школи (наявність необхідних компетенцій та компетентностей), а також з їх трудовою мотивацією, з наявними умовами в туристичній та готельно-ресторанній індустрії, де не завжди належним є рівень інтелектуалізації праці, відсутні інновації у веденні бізнесу, частими є суб'єктивні підходи працедавців у кадровій політиці. Тут можна погодитися з думкою, що «на вітчизняних підприємствах все ще недостатньо дієві такі чинники мотивації до підвищення конкурентоспроможності фахівців, як можливості професійного зростання, безперервного навчання, інноваційного оновлення змісту праці, гідна її оплата» [2, с. 34]. Таким реаліям, на нашу думку, доцільно протиставити доволі переконливі аргументи, які повинні містити не голосливі обіцянки, а реально демонструвати, що на ринку праці існують конкурентні відносини, що успіх на ринку можливий для найбільш підготовлених, а ця підготовленість повинна відповідати як корпоративним, так і особистісним цілям і прагненням кожного працівника. Ефективний менеджер повинен чітко уявляти собі, чого від нього очікують і де можуть використовувати в бізнесовій діяльності. Він так само чітко повинен собі уявляти існуючі управлінські схеми, моделі, конструкції різних об'єктів сфери послуг (готель, ресторан, туристична фірма тощо), де можуть бути затребувані його компетентності, уявляти рівень вимог та оцінювати свою відповідність цим вимогам.

Виходячи з цього, пропонуємо активніше використовувати і пропагувати в освітньому процесі напрацьовані всеможливі моделі управління об'єктами сфери послуг, які наочно можуть висвітлити роль, місце, відповідальність, можливості і перспективи статусу ефективного менеджера в обраній сфері діяльності. Але показувати ці моделі необхідно професійно-привабливими, зрозумілими, аргументованими щодо існуючих можливостей випускників на основі набутих ними компетенцій і компетентностей в закладах освіти. Окрім цього, студентам необхідно переконливо роз'яснити та дати своєрідний орієнтир на майбутню професійну діяльність в тому, що «моделі – це не альтернатива добре організованому та добре проведеному навчанню. Вони є лише суттєвим доповненням до нього», а також «модель мусить забезпечувати схему для діяльності менеджера, а не встановлювати рамки» [3, с. 39].

Відомо, що в практиці діяльності підприємств будь-якої сфери, в тім числі – і в туризмі та готельно-туристичному бізнесі єдиної управлінської моделі не існує, але існують певні загальні закономірності побудови, які ми пропонуємо використати на шляху напрацювання окремих, можливо дещо уніфікованих моделей, які в основі свого змістового наповнення містять загальні класичні ознаки менеджменту. Зокрема, напрацьовуючи модель управління готелем, перш за все, рекомендуємо виходити із роз'яснення студентам сутності та можливостей трьох рівнів управління – інституціонального (управління вищої ланки), управлінського (управління серед-

ньої ланки), технічного (управління нижчої ланки), обов'язково акцентуючи увагу на тому, що всі вони мають однакові шанси знайти себе на цих рівнях (як найвищому, так і на найнижчому), що залежить в першу чергу тільки від них самих. Далі студентам демонструється, що всі ці три рівні, враховуючи основні функції управління, передбачають відповідний статус і посади. Наприклад, інституціональний рівень – це сфера власника чи генерального директора; управлінський рівень – зона відповідальності менеджерів відділів, служб чи старших змінами; технічний рівень – забезпечують старші портье, метрдотелі. В свою чергу ці різні посади передбачають високий рівень володіння відповідними фаховими компетенціями. І чим вищий рівень управління, а відповідно і ранг посад – тим вищі вимоги до компетентностей, тим вони масштабніші та інтегрованіші з компетентностями, які формують інші дисципліни програм підготовки в системі «бакалавр-магістр».

В сучасних умовах менеджмент туристичного та готельно-ресторанного бізнесу повинен бути простим і гнучким, щоби бути конкурентоспроможним. Тому для простоти розуміння випускниками вищої школи свого майбутнього менеджерського фаху, всі функції, на які будуть зорієнтовані інтегровані компетенції навчальних дисциплін, ми пропонуємо демонструвати зведеними в три основні блоки:

1. Загальне управління.

2. Структурне управління (наприклад, управління готелем).

3. Конкретні зони управління.

Кожен із цих блоків має свої змістові функціональні наповнення. Загальне управління – це політика управління, інноваційна політика, координація тощо. Структурне управління – це створення підприємства, встановлення правових форм, реконструкція тощо. Конкретні зони управління – це маркетинг, фінансові питання, робота з персоналом тощо.

Таким чином, використовуючи всі вищезгадані складові менеджменту, ми формуємо свою модель управління об'єктами сфери обслуговування (наприклад, готель), складовими сутності якої визначаємо блоки, що відображені на схемі 1.

Напрацьовуючи модель управління об'єктом сфери обслуговування (готелем), необхідно зміст кожного із блоків розшифрувати у відповідних компетенціях та компетентностях. Виходячи із змісту існуючих типів компетенцій, враховуючи особливості змісту освітнього процесу у закладах освіти, вимоги ринку праці, вища професійна освіта має вирішувати завдання формування своїх випускників як цілісних особистостей, що наділені комплексом інтегрованих компетентностей соціального, загальнолюдського та професійного характеру. Цілком справедливо вважаємо думку, що «сфера вищої освіти, науки, культури – це ті види економічної діяльності, які закладають фундамент інтелектуальної складової трудового потенціалу. Саме з цих сферами пов'язується реалізація етапів виробництва та передачі, розповсюдження та використання знань, ефективне управління якими примножує тру-

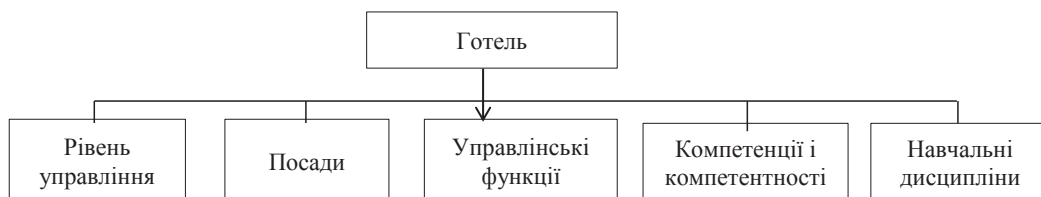


Схема 1. Складові формування моделі управління об'єктами сфери послуг (готель)

довий потенціал особи, підприємства, регіону, країни» [4, с. 176].

Ефективного менеджера туристичної сфери не повинні характеризувати виключно фахові рамки, а масштабні інтегровані компетентності різних сфер буття. Ми погоджуємося з твердженням, що «модель компетентності менеджера туризму повинна складатися із багатьох компонентів: фахового, інтелектуального, творчого, морального, комунікативного, інформаційного, особистісного» [5].

Саме тому вважаємо, що ключовим завданням при формуванні моделі управління об'єктами сфери послуг з метою дієвої мотивації студентів є встановлення інтегрованих компетенцій та компетентностей. Це «високе освітянське мистецтво» їх сформулювати та викласти на папері стисло і доступно, а водночас – масштабно та інтегровано за змістом, адже навіть в одній компетенції може міститися чимало професійних функцій і відповідальностей. Раніше, формуючи складову стандартів освіти – освітньо-кваліфікаційну характеристику (ОКХ), в контексті кожної окремої навчальної дисципліни, розробники в основному виходили із змісту матеріалу тільки цієї окремої дисципліни, не особливо пов'язуючи її зі змістом і завданнями інших дисциплін. (Вказування місця в структурі міжпредметних зв'язків тут не варто брати

до уваги). Тому, наприклад, кожна із дисциплін менеджського спрямування мала сформований комплекс «знати-уміти» практично виключно в контексті реалізації мети предмету, а не мети підготовки фахівця-менеджера. Такий підхід призводив до відсутності комплексного засвоєння навчального матеріалу, до поверхневих, профільно не заглиблених компетенцій та компетентностей випускника – майбутнього управлінця. Реалії сьогодення вимагають від вищої професійної школи інших підходів, що зобов'язують йти по шляху уважного вивчення, аналізу, професійного змістового наповнення та галузевої значимості компетенцій та компетентностей, які формують викладачі насамперед профільних дисциплін. Звідси для фахівців сфери туризму, готельної та ресторанної справи архіважливим є формування інтегрованих компетенцій та компетентностей, які відображають матеріал як менеджських дисциплін, так і дисциплін, пов'язаних з організацією туризму і готельно-ресторанної справи, харчовими технологіями, рекреацією, краєзнавством, маркетингом, економікою та фінансами в сфері обслуговування та ін. Саме такі підходи можуть задовільнити уніфіковані комплексні потреби ринку сфери обслуговування у менеджському кадровому ресурсі. Окрім цього «професійна компетентність інтегрує

Таблиця 1

Фахові компетенції і компетентності для менеджерів інституціонального рівня управління

Рівень управління / Посада	Компетенції
Інституціональний рівень Генеральний директор Директор Керуючий (менеджер) готелем, рестораном	Розроблення політики та стратегічних пріоритетів розвитку готелю у довгостроковій перспективі Планування і організування інноваційної діяльності, оцінювання результатів нововведень та реалізації проектів в готельній індустрії Розроблення корпоративної стратегії готелю, визначення альтернативи розвитку Визначення базових показників якості Вибір моделі організаційно функціональної структури управління Розвиток сервісу та розширення ринку послуг

Таблиця 2

Фахові компетенції і компетентності для менеджерів управлінського рівня управління

Рівень управління / Посада	Компетенції
Управлінський рівень Менеджер підрозділів в готелях та ресторанах Менеджер філіалу, корпусу готелю Головний адміністратор готельно-ресторанного комплексу Начальник виробництва в закладах ресторанного господарства	Планування роботи основних підрозділів готелю Формування програми використання номерного фонду; розроблення показників завантаження номерного фонду готелю Моделювання сервісного і виробничого процесу в готелі Забезпечення дизайнерського оформлення готелів, ресторанів. Планування меню Організація прийому, розміщення та комплексного обслуговування туристів Управління технологією та якістю приготування їжі; оформлення справ Впровадження інноваційних форм обслуговування Контроль за роботою підрозділів і служб Забезпечення належного санітарного стану готелю, ресторану; контроль дотримання норм охорони праці Забезпечення готелю кваліфікованим персоналом

Таблиця 3

Фахові компетенції і компетентності для менеджерів технічного рівня управління

Рівень управління / Посада	Компетенції
Технічний рівень Старший порт'є Старший метрдотель	Організація роботи окремих виконавців Розподіл робіт на короткі періоди часу Індивідуальне мотивування кожного працівника Контроль над виконанням завдань Вирішення ділових та міжособистісних конфліктів Вирішення поточних завдань управління Здійснення зворотнього зв'язку з персоналом Організація збору, обробки і аналізу інформації щодо виробництва та надання послуг тимчасового проживання Контроль готовності номерів до прийому гостей в готель, дотриманням чистоти, збереження майна, устаткування

професійні та особистісні якості людини, спрямовує їх на опанування знань і практичних навичок та цілеспрямоване застосування знань й навичок у прогнозуванні, плануванні й реалізації професійної діяльності, активізує фахівця в розвитку особистих здібностей, у прагненні до самореалізації у професійній діяльності вже в період навчання у вищому навчальному закладі» [6].

Формування інтегрованих компетенцій та компетентностей – це доволі складна робота для демонстраційного ефекту, її важко показати компактно. Тому узагальнено пропонувані нами інтегровані фахові компетенції і компетентності для менеджерів сфери послуг в залежності від управлінського рівня та посади подаємо в таблицях 1, 2, 3:

Висновки з проведеного дослідження. Динамічні зміни у сфері послуг, зростаючий рівень вимог працевластувачів, а також рівень вимог споживачів на цьому ринку вимагають нової сучасної якості кадрового забезпечення галузі. В першу чергу це стосується випускників вищої школи від яких очікується не тільки високий професійний рівень підготовленості, а й інтелектуальний та соціально-особистісний. З іншого боку справедливо зростають, хоча в сьогоденні наших економічних умовах достатньо невідомо, запити випускників, особливо тих, які мають достатній рівень різносторонньої підготовленості. Вони прагнуть адекватних умов праці, можливостей реалізації творчого потенціалу, вдолення власних амбіцій та мотиваційних чинників.

З огляду на це видається абсолютно доречним практикувати різноманітні моделі діяльності об'єктів сфери послуг (готель, ресторан, туристична фірма тощо) в контексті профільних навчальних дисциплін в освітній діяльності вищої школи. Ці моделі висвітлювати не тільки з інформаційно-навчальною метою, але і з мотиваційно-демонстраційною, тобто показувати реальні можливості випускників досягнути найвищих щаблів в управлінській ієрархії, в становленні кожного як майбутнього ефективного менеджера.

Досвід сучасної вищої школи демонструє оптимальність компетентнісного підходу в справі підготовки фахівців, професіоналів. Формування компетенцій та компетентностей доцільно проводити з огляду на їх інтегрований характер. Викладання навчальних дисциплін, першочергово фахо-

вих, доцільно будувати у тісному взаємозв'язку та з орієнтацією не тільки на мету і завдання конкретної дисципліни, а враховуючи специфіку спеціальності та креативний характер майбутньої професійної діяльності.

Загальновідомо, що єдиної моделі, що оптимально відображає ефективну управлінську побудову об'єкта сфери обслуговування не існує. Можливі моделі слабо висвітлюються в освітньому процесі, не подаються як один із мотиваційних чинників майбутньої фахової діяльності. Водночас не сформовано досконалих, в повній мірі інтегрованих компетентностей для спеціальностей сфери обслуговування, зокрема туризму, готельної та ресторанної справи тощо.

З огляду на це подальшого розвитку досліджень вимагатиме як напрацювання сучасних моделей управління в готелях, ресторанах, туристичних фірмах в тім числі з метою мотивації випускників до ефективної праці в обраній ними сфері, а також напрацювання відповідних фахових компетенцій і компетентностей з вираженим інтегрованим характером.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Семикіна М. В. Мотивація праці: нова парадигма в умовах конкурентного середовища. Чернігівський науковий часопис ЧДІЕУ. Серія 1, Економіка і управління: збірник наукових праць. – Чернігів: ЧДІЕУ, 2011. – № 1(1). – с. 118-126.
2. Грішнова О.А. Молоді спеціалісти на ринку праці: проблеми конкурентоспроможності та працевлаштування / Грішнова О.А., Самарцева А.Є. // Зб. наукових праць «Соціально-трудові відносини: теорія та практика» – 2012. – Вип. № 1(3). – С. 28–35.
3. Лемберт Т. Ключові проблеми керівника / Том Лемберт. – Київ: Всеуито, Наукова думка, 2001. – 303 с.
4. Бендасюк О.О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки / О.О. Бендасюк // Регіональна економіка. – 2010. – № 1. – С. 172– 177.
5. Саух І. В. Моделі професійної компетентності менеджера туристичної індустрії як основа конкурентоспроможності галузі [Електронний ресурс] / І. В. Саух. // Економіка. Управління. Інновації. – 2010. – № 2. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2010_2_38
6. Бойчук Ю. Д. Компетентнісний підхід як основа модернізації сучасної освіти / Ю. Д. Бойчук // Освітній простір. Глобальні, регіональні та інформаційні аспекти: наук. метод. журн. – Чернівці: Черемош, 2013. – с. 130-135.