

Олександр Євгенович ФІЛІПЕНКО

аспірант,
Національний транспортний університет
E-mail: makedonets@ukr.net

ПРОБЛЕМИ ПІДГОТОВКИ СПЕЦІАЛІСТІВ СФЕРИ ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ

Філіпенко, О. Є. Проблеми підготовки спеціалістів сфери туризму в Україні [Текст] / Олександр Євгенович Філіпенко // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2016. – Том 24. – № 1. – С. 79-81. – ISSN 1993-0259.

Анотація

Розвиток туризму в Україні як чинник формування економіки держави зумовлює необхідність створення галузевої системи підготовки та підвищення кваліфікації туристських кадрів, яка б виховувала фахівців, здатних в умовах конкуренції працювати індивідуально і продуктивно.

Метою роботи є дослідження рівня підготовки напрямку «Менеджмент туризму».

У роботі використано такі загальнонаукові методи, як узагальнення, синтез, аналіз, порівняння, абстрагування.

У статті запропоновано шляхи покращення чинної системи підготовки шляхом упровадження інтерактивних систем, ігрових методів, вдосконалення навчальних. Проект змін програми підготовки спеціалістів сфери туризму потребує ефективного вирішення основних проблем, які виникають під час підготовки спеціалістів у нинішній системі, а саме: ефективного розподілу часу під час навчання, результативної підготовки теоретичного курсу, збільшення часу на практичні заняття, можливості працювати та навчатись одночасно, ефективного та гарантованого працевлаштування студентів, можливості додаткового заробітку для університету.

Ключові слова: *капітал; форма організації праці; глобальний ринок; softskills; професійні кадри; менеджер з туризму; інновація.*

Oleksandr Yevhenovych FILIPENKO

PhD Student,
National Transport University

PROBLEMS OF TRAINING SPECIALISTS IN THE SPHERE OF TOURISM IN UKRAINE

Abstract

The development of tourism in Ukraine as a factor of formation of the state's economy necessitates the creation of a branch system of training and advanced training of tourism personnel which could provide the preparation of the professionals who are capable to work individually and productively in a competitive environment.

The aim of this work is to study the level of training direction "Management of tourism"

The study used such general scientific methods as method of generalization, method of synthesis, method of analysis, method of comparison, method of abstraction.

It is planned to improve the existing training system by implementation interactive systems, gaming methods and improvement of teaching. The draft of changes of the program of training of tourism professionals needs effective solution of the main problems that arise during the preparation of specialists in the current system, namely, efficient allocation of time during training, effective training theoretical course, increasing the time for practical classes, opportunity to work and study at the same time, effective and assured employment of students, opportunity to earn additional earnings for university.

Keywords: *capital; form of labor organization; global market; soft skills; professional staff; tourism manager; innovation.*

JEL classification: A13, A2

Нині стає дійсністю, коли хороша освіта, здатність творити і компетентність є найважливішим капіталом кожного. Ці якості сприяють перетворенню нашого суспільства.

Як відомо, корінні структурні зміни останнього визначаються першу чергу двома тенденціями: глобалізацією і інформаційно-технічною революцією. Нові форми організації праці, зростаючий сектор послуг, міжнародна конкуренція і зароджуваний глобальний ринок робіт є логічним наслідком цих тенденцій.

Актуальність теми полягає у тому, що протягом тривалого часу вищі та середні спеціальні навчальні заклади України не готували спеціалістів для туристичної галузі. Тому фундаментальна туристична освіта в Україні — відносно нова царина. Підготовкою фахівців у вітчизняній туристичній сфері займаються понад 50 вищих навчальних закладів освіти різних форм власності та рівнів акредитації.

Метою статті є дослідити рівень підготовки спеціалістів напрямку «Менеджмент туризму».

Сучасний працівник повинен бути готовим набути вищу кваліфікацію, нові спеціальності, і навіть постійно продовжувати власну освіту. Слід розвивати у собі здібності, які дозволять швидко адаптуватися до мінливої ситуації та нових вимог.

Крім знання іноземної мови, йдеться про «softskills», тобто про гнучкість, вміння працювати у колективі, розв'язувати проблеми, самостійність, витривалість, мобільність і професійну компетентність.

Наведені вимоги знаходять повне підтвердження у галузі туризму і гостинності. Темпи зростання кількості ринку робіт у цій сфері протягом десяти років різко збільшилися, і попит на професійно підготовлені кадри значно перевищує пропозицію. На думку практичних працівників, проблема не у тому, що випускників профільних освітніх закладів бракує, а у рівні підготовки в них, завищених ними критеріях самооцінки і низькій трудовій мотивації.

Так випускники університетів, що працюють у турфірмах, свідчать, що лекції, які читалися у ВНЗ, були дуже загальними. Вони не порушували проблему практичного досвіду, не було змоги на практичних заняттях працювати з інтерактивними системами, що використовуються в туристичних підприємствах. Майже не розглядалось галузеве законодавство. Поза увагою залишилися важливі нюанси професії.

А роботодавці турагенств підкреслюють, що галузеві ВНЗ складають програми, у яких відсутні найелементарніші, але дуже необхідні, з практичної точки зору, тематичні розробки. На їхню думку, випускникові дуже важливо мати передусім хороше знання однієї чи двох іноземних мов, географії і краєзнавства, володіти вмінням користуватися спеціалізованими комп'ютерними програмами, пошуковими системами, хоча б первинними навичками техніки продажів турпродукту, знатися на технологіях бронювання послуг, мати основи юридичних знань, адже доведеться підписувати договори з клієнтами, розбирати конфліктні ситуації. Для роботодавця велике значення мають особисті якості випускника, такі як, висока комунікабельність, відповідальність, акуратність, доброзичливість, стресостійкість і передусім артистизм [1].

Аналогічна кадрова проблема в готельному бізнесі. За твердженням керівників готелів, студентів і випускників вузів наймають неохоче, мотивуючи тим, що у них відсутні практичні навички, а амбіції щодо винагороди і статусу досить великі й абсолютно не співвідносні з рівнем їх компетентності. У цьому бізнесі катастрофічно бракує підготовленого персоналу.

Низький рівень підготовки призводить до масового безробіття серед молоді. «Рівень безробіття досяг максимуму за всю історію незалежної України», - заявив заступник міністра соціальної політики Валерій Ярошенко. За його словами, близько 23 % молоді в країні не працевлаштовані [3].

Наступна проблема - недостатня кваліфікація професорсько-викладацького складу галузевих ВНЗ, перевага теорії над практикою, спричинена нестачею власного професійного досвіду роботи саме у сфері турбізнесу. Це і є однією з основних причин низького рівня підготовки кадрів у туризмі і готельній сфері.

Як вважають роботодавці, викладачі мають дуже віддалене, туманне уявлення про практичний бік майбутньої діяльності своїх студентів, погано розуміються на організаційно-структурних і функціонально-технологічних засадах тих самих туристських і готельних підприємств, котрим готують фахівців.

Справді, практика показує, що більшість із них слабо орієнтуються і не враховують зміни у галузі туризму й у законодавстві, яке цю діяльність регулює.

Необхідно врахувати, що в основі нового законодавства розвиваються й нові правовідносини у сфері туризму. У результаті випускаються дипломовані, але професійно не придатні фахівці.

Так само гостро постає проблема залучення молодих педагогічних кадрів у профільні ВНЗ. Працівники вишів однотайно свідчать, що погано працює система стимулювання роботи професорсько-викладацького складу, низька зарплата. Тому відсутня зацікавленість у поліпшенні результатів навчання студентів.

Немає також зв'язку між галузевими ВНЗ і керівниками туристських громадських організацій і готелів. На думку М.Сизих, сьогодні немає чіткого поняття того, хто до кого повинен іти з пропозиціями

щодо співробітництва. У власників туристських підприємств і готелів немає певних кодифікованих і єдиних критеріїв відбору персоналу, погано працює система навчання нових працівників і підвищення кваліфікації. Мета і завдання діяльності, які стоять перед об'єктами туристської індустрії, не доводяться до персоналу, цим не розвивається корпоративна культура [2].

Який вихід із становища? Нам необхідний інноваційний підхід у вирішенні окреслених проблем. Йому притаманні, на думку вчених (Н. В. Бордовська, Р. М. Грановська, А. А. Реан та ін.), дві характерні риси. Перша - це навчання передбачення, тобто орієнтація особистості не так на минулий досвід та теперішній стан, скільки на далеке майбутнє. Таке навчання має підготувати людину для використання методів прогнозування, моделювання і проектування у житті й професійній діяльності. Звідси важливим є розвиток уяви, акцентування уваги на проблеми і негаразди, які чекають її у майбутньому, на альтернативні методи їхнього вирішення. Другою особливістю інноваційного навчання є залученість студента до співпраці й у процес прийняття важливих рішень на різних рівнях.

Перехід на інноваційний шлях розвитку пов'язаний передусім з масштабними інвестиціями у людський капітал. Розвиток людини - це головна мета, необхідна умова прогресу сучасного суспільства. І це сьогодні та в довгостроковій перспективі повинно бути нашим абсолютним національним пріоритетом.

Майбутнє України, наші успіхи залежать від освіти і здоров'я членів суспільства, від їх прагнення до самовдосконалення та використання своїх навичок і талантів. Це нагальна потреба розвитку. Від мотивації до інноваційної поведінки громадян і від віддачі, яку приносить праця кожної людини, залежатиме майбутнє. Розвиток національних систем навчання є ключовим елементом глобальної конкуренції й однією з найважливіших життєвих цінностей. Освітня система має увібрати у себе найсучасніші знання і технології. Уже найближчими роками необхідно забезпечити перехід до утворення за стандартами нової генерації, які відповідають вимогам сучасної інноваційної економіки.

Як бачимо, ми є очевидцями принципово нових вимог до виробничої, зокрема освітньої, діяльності. Цьому сприяють інтеграція України до ЄС, перехід до нових технологій обслуговування, випуск нової продукції, зміни виробничого профілю діяльності багатьох підприємств. Кожна з цих обставин серйозно впливає на структуру потреб у кадрах. Система підготовки й перепідготовки кадрів з виробництва, яка склалася за багато років, виявилася поза державним регулюванням. Зруйнувалася чи втратила колишню стрункість і послідовність система підвищення кваліфікації керівних кадрів і фахівців.

Саме тому актуальними стає підвищення кваліфікації, навчання суміжним і другим професіям фахівців у сфері туристської індустрії, формування підприємницького корпусу з урахуванням нових економічних умов.

У статті запропоновано вдосконалити чинну систему підготовки фахівців шляхом упровадження інтерактивних систем, ігрових методів, вдосконалення навчальних. Проект змін програми підготовки спеціалістів сфери туризму потребує ефективного вирішення основних проблем, які виникають під час підготовки у нинішній системі, а саме: ефективного розподілу часу під час навчання, підготовки теоретичного курсу, збільшення часу на практичні заняття, можливості працювати та навчатись одночасно, працевлаштування студентів, можливості додаткового заробітку для ВНЗ.

Список літератури

1. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://refoteka.ru/r-187091.html>.
2. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukreferat.com/page,5,38049-Podgotovka-specialistov-sfery-turizma.html>.
3. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rian.com.ua/interview/20150906/373240880.html>.

References

1. Retrieved from: <http://refoteka.ru/r-187091.html>.
2. Retrieved from: <http://ukreferat.com/page,5,38049-Podgotovka-specialistov-sfery-turizma.html>.
3. Retrieved from: <http://rian.com.ua/interview/20150906/373240880.html>.

Стаття надійшла до редакції 01.06.2016 р.