

ЕКОНОМІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИРОБНИЦТВА ТА ПЕРЕРОБКИ ПРОДУКТІВ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА

ECONOMIC EFFICIENCY OF PRODUCTION AND AGRICULTURAL PRODUCTS ALTERATION

УДК 159.98:634.24

Гірняк К. М., к. е. н., доцент ©*Львівський національний університет ветеринарної медицини
та біотехнологій імені С. З. Гжицького, Львів, Україна*

ВПЛИВ МОБІНГУ НА ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

В статті описано сучасні умови мобінгу з позицій зростання агресії, егоцентризму, деградації моралі в сучасному суспільстві. Подано прояв агресії колективу по відношенню до співробітника з позбавлення власної гідності, психічного і фізичного здоров'я, відповідно індивід може втратити життя. Зазначено, що життя, здоров'я і право на честь є найвищими цінностями, які офіційно оберігаються різними законами і кодексами. Відповідно емоційне насильство та психологічний тиск з боку співробітників, начальства все частіше зустрічається в великих підприємствах та державних установах.

Запропоновано поняття мобінг – як форма психологічного тиску у вигляді цькування співробітника в колективі, зазвичай з метою його звільнення.

На основі аналізу наукових джерел проблема мобінгу викликає особливий науковий інтерес та потребує осмислення як самого явища у його сутнісних характеристиках, так і можливих адекватних шляхів подолання. Метою статті є вивчення теоретичних основ явища мобінгу в системі управління персоналом, а також проведення опитування підлеглих з виявлення мобінгу у колективах.

Запропоновано висновки, що основними для керівника при діагностиці мобінгу серед персоналу мають бути: вивчення соціально-психологічного клімату підрозділу; виявлення ініціаторів мобінгу; виявлення жертви мобінгу; виявлення пасивних (вимушених) учасників мобінгу; виявлення передумов виникнення мобінгу у підлеглому підрозділі; виявлення наслідків мобінгу для його ініціатора та жертви.

Ключові слова: мобінг, колектив, керівник, підприємство, управління, персонал, явище, опитування, механізм, психологія, тиск, цькування, людина.

УДК 159.98:634.24

Гирняк Е. М., к. э. н.*Львовский национальный университет ветеринарной медицины
и биотехнологий имени С. З. Гжицкого, г. Львов, Украина*

ВЛИЯНИЕ МОББИНГА НА ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

В статье описано современные условия моббинга с позиций роста агрессии, эгоцентризма, деградации морали в современном обществе. Подано проявление

агресии коллектива по отношению к сотруднику по изъятию собственного достоинства, психического и физического здоровья, индивид может потерять жизнь. Отмечено, что жизнь, здоровье и право на честь являются высшими ценностями, которые официально охраняются различными законами и кодексами. Согласно эмоциональное насилие и психологическое давление со стороны сотрудников, начальства все чаще встречается в крупных предприятиях и государственных учреждениях.

Предложено понятие моббинг – форма психологического давления в виде травли сотрудника в коллективе, обычно с целью его освобождения.

На основе анализа научных источников проблема моббинга вызывает особый научный интерес и требует осмысления как самого явления в его существенных характеристиках, так и возможных адекватных путей преодоления. Целью статьи является изучение теоретических основ явления моббинга в системе управления персоналом, а также проведения опроса подчиненных по выявлению моббинга в коллективах.

Предложено выводы, что основными для руководителя при диагностике моббинга среди персонала должны быть: изучение социально–психологического климата подразделения; выявление инициаторов моббинга; выявление жертвы моббинга; выявление пассивных (вынужденных) участников моббинга; выявление предпосылок возникновения моббинга в подчиненном подразделении; выявление последствий моббинга для его инициатора и жертвы.

Ключевые слова: моббинг, коллектив, руководитель, предприятие, управление, персонал, явление, опросы, механизм, психология, давление, травлю, человек.

UDC 159.98:634.24

Hirniak K. M.

*Lviv National University of Veterinary Medicine and Biotechnologies
named after S. Z. Gzhyskyj, Lviv, Ukraine*

INFLUENCE OF MOBBING ON THE CREATION OF EMPLOYEES MANAGEMENT

This paper describes the current condition of mobbing positions increase aggression, egocentrism, degradation of morality in modern society. Posted collective manifestation of aggression against the employee with dignity deprivation, mental and physical health, an individual can lose a life. Indicated that the life, health and the right to honor the highest values are officially safeguarded, various laws and codes. According emotional abuse and psychological pressure from employees, bosses are more common in large enterprises and government agencies.

The concept of mobbing – a form of psychological pressure in the form of employee harassment in the team, usually for the purpose of its release.

Based on the analysis of scientific sources mobbing problem is of particular scientific interest and requires understanding of how the phenomenon in its essential characteristics, and possible ways of overcoming adequate. The article is a study of the theoretical foundations of the phenomenon of mobbing in the management of staff and subordinates survey to identify mobbing in groups.

A conclusion that the main leader for the diagnosis of mobbing the staff should be: the study of socio–psychological climate unit; identify initiators mobbing; identify victims of mobbing; identification of passive (forced) participants mobbing; identify prerequisites of mobbing in the slave unit; identify the consequences of mobbing for its initiator and sacrifice.

Key words: *mobbing, staff, manager, enterprise management personnel, a phenomenon survey mechanism, psychology, pressure, harassment, man.*

Вступ. Функціонування підприємства забезпечується внаслідок організаційно–управлінських та міжособистісних стосунків різних категорій персоналу, який є

джерелом життєвої енергії колективу. Проте, у кожному колективі, поряд з позитивними, мають місце і негативні соціально–психологічні процеси та явища, які є наслідком суперечливості людської натури та проблемних міжособистісних стосунків. До негативних явищ відноситься і мобінг. Випадки мобінгу можуть поставити під загрозу виконання службових завдань, що стоять перед конкретним колективом, а також негативно відобразитися на самопочутті людей.

В сучасних умовах мобінг створює зростання агресії, егоцентризму, деградації моралі в суспільстві. Межею прояву агресії колективу щодо співробітника є позбавлення власної гідності, психічного і фізичного здоров'я та створення негативних моментів із загрозою життю індивіда, оскільки життя, здоров'я і право на честь є найвищими цінностями, які офіційно оберігаються Конституцією України, Декларацією про права дитини, Конвенцією про права людини та дитини, різними законами і кодексами. Проте в жодному з документів немає реально діючих законів, які могли б зупинити мобінг на етапі, коли агресія колективу ще не набула прямої фізичної форми. Таке емоційне насильство та психологічний тиск на співробітників здійснює керівництво у великих підприємствах та державних установах.

Матеріал і методи. Мобінг – форма психологічного тиску у вигляді цькування співробітника в колективі з метою його звільнення [8].

Хайнц Лейманн вперше описав мобінг і охарактеризував його як психологічний терор, що включає систематично повторюване вороже й неетичне поводження одного або декількох людей, спрямоване проти іншої людини, в основному однієї. Інструменти мобінгу – утаювання інформації, ізоляція, обливання брудом, безперестанна критика, поширення пліток, висміювання, окрики тощо [9].

Згодом проблема мобінгу була окреслена у працях вчених А. Адлера, Б. Мешкустата, К. Нідла, Д. Ольвеуса, А. Точа, З. Фрейда, А. Фрейд, К. Хорні тощо. За останні десятиліття мобінг є предметом досліджень С. Бродського, Б. Батюка, Р. Здибела, К. Клечека–Барана, Р. Поздзіка, А. Шалковські та ін. В сучасний період вивченням мобінгу, займалися Т. Ф. Алексєєнко, О. О. Корабльова, В. М. Лапін, О. С. Матвійчук, А. І. Маренич, Н. Г. Мехеда, О. І. Сердюк, О. В. Сорока, І. Ю. Філіпова та ін.

За оцінками фахівців, найбільш суттєвою характеристикою явища мобінгу є те, що він визначається тільки тоді, коли має не одноразові, а систематичні, регулярно повторювані прояви у поведінці та ставленні, які виходять за межі доброзичливих чи соціально схвалювальних норм.

Проблема мобінгу викликає особливий науковий інтерес та потребує осмислення як самого явища у його сутнісних характеристиках, так і можливих адекватних шляхів подолання. Метою статті є вивчення теоретичних основ явища мобінгу в системі управління персоналом, а також проведення опитування підлеглих з виявлення мобінгу у колективах.

Результати дослідження. Аналіз наукових джерел [1, 2, 3, 5, 9, 10, 11] свідчить про те, що мобінг, можна поділити: вертикальний — коли колектив виступає проти керівника або ж керівник виживає працівника; горизонтальний передбачає цькування колективом одного з працівників.

Необхідно враховувати, що мобінг може бути свідомий (навмисний) і несвідомий (стихийний). Свідомий — цілеспрямовані дії, які мають конкретну, чітко сформульовану мету: створити людині такі умови, аби вона звільнилася із займаної посади. У такому випадку найчастіше йдеться про корисливі мотиви — обійняти чиюсь посаду, провести на неї когось зі «своїх», вислужитися перед начальством. Несвідомий — коли людина не усвідомлює, що займається цькуванням. Просто хтось із колег викликає у неї постійне роздратування, що накопичується і вже просто проривається назовні. Хронічний мобінг або самовідроджування — коли, виживши одного колегу і трохи понудьгувавши, «колективчик» береться за нову жертву [4].

Хибною є позиція не помічати дане негативне явище. В підприємстві існують об'єктивні причини, що можуть сприяти загостренню ситуації. Отже, обов'язок

виступає як нормативна категорія, що регламентує соціальні обов'язки, котрі повинна виконувати посадова особа. Дуже важливо, щоб турбота про підлеглих стала внутрішньою якістю і стимулом поведінки керівника. Це свідчить про важливість мотиваційного аспекту готовності керівника.

Основними механізмами розвитку мобінгу є, як правило, заздрощі та конкуренція, неприйняття інших думок, бажання підкорити когось власній волі, витіснити когось з групи (колективу), принизити, навести страх. Основними засобами – штучно створені інтриги, пліткування, донесення до інших осіб у групі неправдивої і спеціально викривленої інформації, поширення безпідставних чуток, систематична публічна критика, маніпулювання і залякування, необ'єктивно низька або негативна оцінка роботи, ігнорування, умисне невизнання, замовчування досягнень чи успіхів і одночасно акцентування на якихось невдачах, навіть якщо вони є незначними, систематичне перенавантаження різними завданнями і видами робіт, блокування ініціатив, негативне налаштування членів групи проти даної особи, домагання, соціальна ізоляція.

Для того, щоб успішно реалізувати привабливі для моберів основні життєві стратегії, вони застосовують наступні прийоми та модель поведінки: – створення в групі (колективі) бажаного про себе враження – сильного, розумного, владного, доброго, компетентного і т.д.; – задоволення потреби у постійному визнанні власної правоти; – керування людьми, їх відносинами, контроль всіх інформаційних потоків та рішень; – наближеність до керівництва, завоювання статусу «улюбленця»; – самоутвердження і отримання життєвих благ за рахунок інших.

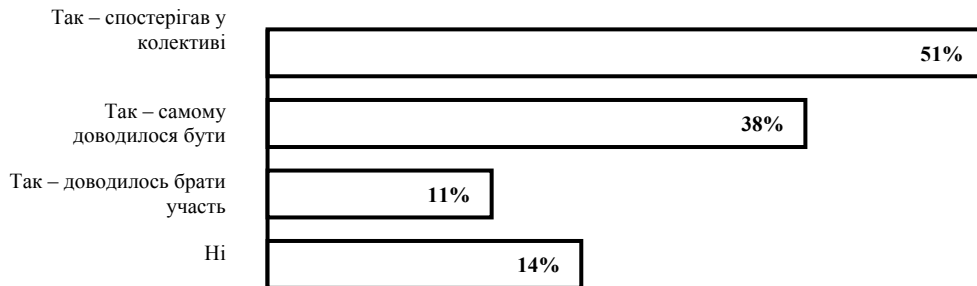
Мобінг є негативним чинником для діяльності підприємства. Цілком ймовірно, що прояви інтриг, ненависті, нездорова атмосфера в колективі, психологічний терор принесуть не лише колосальну шкоду «жертві», але й зазнає збитків сама організація. Зниження працездатності, рівня дисципліни, нездоровий клімат у колективі, плінність кадрів, велика ймовірність неправильно прийнятих рішень негативно впливають на економічний баланс підприємства. Очевидно, що таке явище, як мобінг, не можна ігнорувати, його краще заздалегідь попереджати, аніж потім активно з ним боротися. Серед організаційно-управлінських засобів попередження мобінгу можна виділити наступні: – формування ефективної організаційної культури; – керівник не повинен надавати у відкритій формі переваги нікому зі своїх підлеглих; – підтримання сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі; – налагодження зворотного зв'язку «підлеглі-керівник»; – формування прозорого механізму прийняття управлінських рішень; – розробка посадових інструкцій із чітким формування службових обов'язків та розмежування повноважень співробітників; – постійна діагностика наявності мобінгу і його реальних та потенційних жертв; – жорстка позиція керівництва щодо пліткарів та підбурювачів конфліктів тощо.

У світі багато уваги приділяється розвитку персоналу всередині організації: навчання, підвищення кваліфікації, вдосконалення вмінь працівників – це щоденна практика у високоцивілізованих країнах світу. Також спільний відпочинок, корпоративні свята, в яких є місце неформальному спілкуванню в невимушеній обстановці становлять позитивний елемент для покращення мікроклімату в колективі та підвищенню праці.

Отже, значна роль у попередженні та подоланні проявів мобінгу в колективі належить саме керівникові, його спроможності вчасно реагувати на дії співробітників та готовності до рішучих дій з усунення причин зародження конфліктних ситуацій, які можуть перерости з часом у мобінг. На сьогодні мобінг – це негативне явище управлінського середовища. Ця проблема є не до кінця вивченою та дослідженою. Для усунення цього деструктивного явища доцільно використовувати весь арсенал різноманітних методів, запозичувати світовий та європейський досвід, водночас користуючись своїм управлінським досвідом та відштовхуючись від специфіки розвитку того чи іншого колективу.

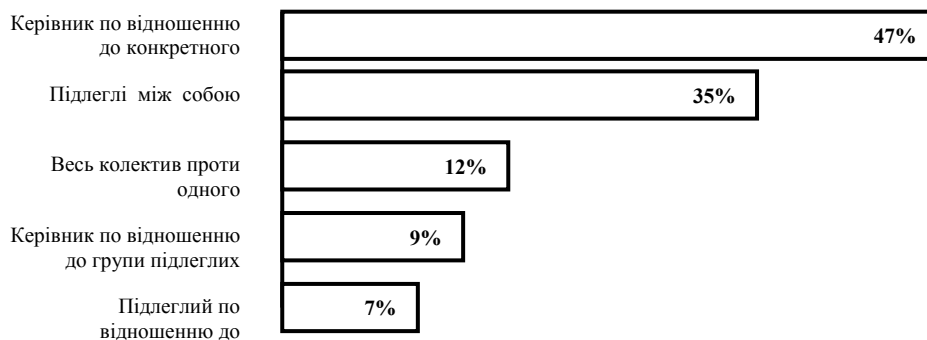
Нами було проведено опитування офісних працівників, на наявність критики на роботі. Було обрано 12 підприємств Львівської області і опитано 756 осіб. Близко 38 % опитаних доводилося побувати в ролі жертви, 51 % – спостерігали таке явище в колективі. Зазначимо, що 11 % опитаних перебували на стороні агресора.

Дослідження показало, що найчастіше мобінг виявляється у несправедливій критиці (41%), непомірних навантаженнях і причіпках до роботи (35%), цілеспрямованій дезінформації і створенні перепон у роботі (32%), відкритій агресії і неприязні (25%), дописах і скаргах (23%), в насмішках і жартах «за спиною» (27%), плітках і вигадках про «жертву» (27%). Багато було випадків – ігнорування (20%), провокації (26%), дрібні капості на адресу жертви (17%).



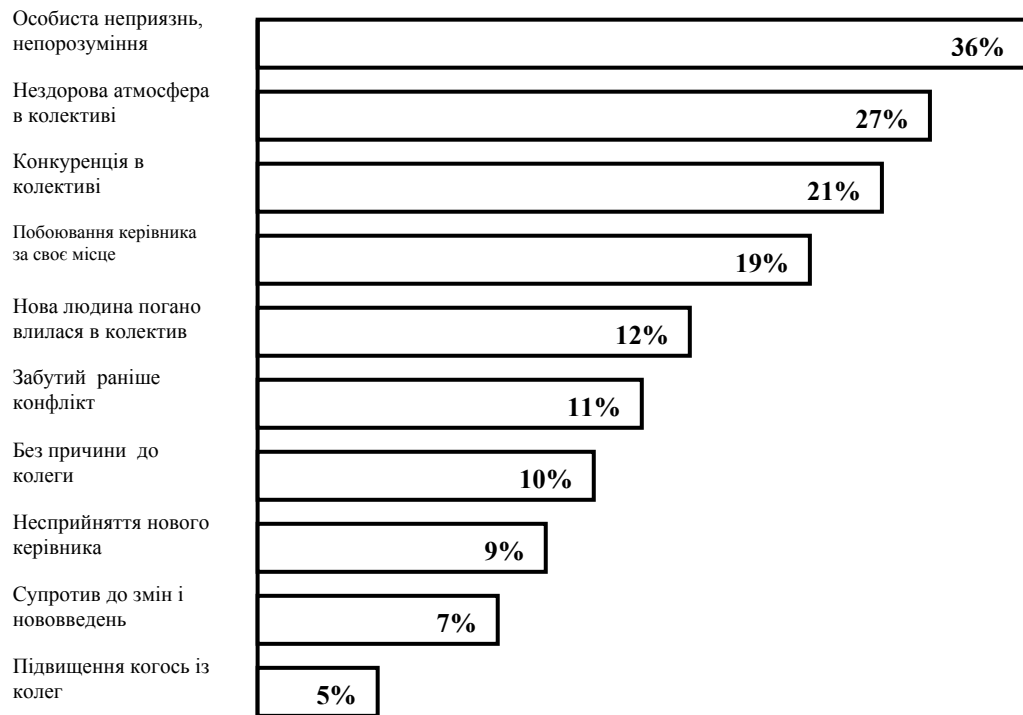
Чи доводилось зіштовхуватися на роботі із цькуванням, виживанням когось із компанії.

Окремі випадки цькування на роботі відбувалося на рівнях керівник–підлеглий (47 %) чи співробітник–співробітник (35 %). Значно рідше весь колектив може виявляти агресію проти когось одного (12%), або керівник займати таку позицію по відношенню до групи співробітників (9 %). Не часто, але бувають ситуації, коли колектив починає війну проти свого керівника (7 %).



Хто почав і проти кого було спрямовано пресинг і цькування на робочому місці.

Лідерами з несправедливого тиску керівника на окремого співробітника є великі підприємства, де 500 і більше співробітників (53 %). Натомість там дуже рідко буває навпаки – працівники піднімають бунт проти свого керівника лише в 5 % випадків. Такі ситуації більш характерні для малих і середніх компаній (8–12 %). У менших підприємства співробітники також частіше з'ясовують стосунки між собою. Наприклад, цькування одного співробітника іншим у малих і середніх компаніях – це майже 43 % випадків мобінгу, в той час як у великих компаніях – усього 18–21 %.



Чим було спровоковано початок цькування.

Головною метою мобінгу є вижити незручного працівника, тому у більш ніж половині випадків (57 %) це спрацьовує – неформальний працівник звільняється. Рідше, в третині випадків, проблему просто вдається зам'яти. Мирне врегулювання відбулось лише в десятій частині конфліктів, ще рідше звільняють найактивніших учасників конфлікту (5 %).

Вивчення керівником вияву мобінгу серед підлеглих передбачає збір та отримання відповідною посадовою особою (прямого начальника) ґрунтовної інформації про мобінг та його учасників. Таке вивчення конфлікту дозволяє керівникові отримати певне уявлення про це явище, зробити необхідні висновки та підібрати оптимальні варіанти дій щодо подолання мобінгу.

Більшість керівників вважають за потрібне не помічати конфлікт і не втручатись у розбирання між підлеглими (48 %), або втручатись лише тоді, коли ігнорувати проблему вже просто неможливо (17 %). Відразу залагодити конфлікт будуть намагатись лише 7 % керівників.

На нашу думку, що в процесі попередження та подолання мобінгу у колективі варто виокремити як мінімум три етапи:

перший – це діагностика мобінгу;

другий – опрацювання стратегій подолання мобінгу та вибір відповідної технології;

третій – безпосередня практична діяльність з подолання мобінгу через реалізацію необхідних засобів і методів.

В процесі подолання мобінгу потрібно здійснити аналіз та оцінити проблемну ситуацію, виявити жертв та ініціаторів мобінгу, обрати засоби подолання мобінгу, скласти план необхідних заходів та, нарешті, здійснити його реалізацію. Бажано, також, наприкінці критично оцінити свої дії та вчинки за підсумками подолання мобінгу.

Висновки. Отже, результати нашого вивчення проблеми свідчать про те, що основними для керівника при діагностиці мобінгу серед персоналу мають бути:

- вивчення соціально–психологічного клімату підрозділу;
- виявлення ініціаторів мобінгу;
- виявлення жертви мобінгу;
- виявлення пасивних (вимушених) учасників мобінгу;
- виявлення передумов виникнення мобінгу у підлеглому підрозділі;
- виявлення наслідків мобінгу для його ініціатора та жертви.

Література

1. Батюк Б. Б. Підвищення ефективності управлінських рішень в аграрному секторі національної економіки: теорія, методологія, практика: [Монографія] / Б. Б. Батюк. – Львів, 2014. – 514 с.
2. Кириленко М. Мобінг. / [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://gazeta.dt.ua/SOCIETY/mobing.html>
3. Колодей К. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления / Пер. с нем. – Х. : Гуманитарный Центр, 2007. – 368 с.
4. Корабльова О. О. Вплив мобінгу на формування та соціалізацію особистості // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Znpkhist_2014_2_30.pdf.
5. Кохан В. Г. Діяльність військового керівника по збереженню психічного здоров'я військовослужбовців: дис... канд. психол. наук: 19.00.09 / В. Г. Кохан; Нац. акад. Прикорд. військ України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2003. – 182 с.
6. Корольчук М. С. Психологія. [Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / За заг. ред. М. С. Корольчука. – К.: Ельга, Ніка – Центр, 2005. – 320 с.
7. Прутула В. Мобінг як індикативний прояв дисфункціональних конфліктних процесів в системі управління персоналом // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://econf.at.ua/publ/konferencija_2014_10_16_17.
8. Мобінг / Вікіпедія [Електронний ресурс] Режим доступу: uk.wikipedia.org/wiki.
9. Сердюк О. І. Мобінг як деструктивне явище в креативному колективі, що гальмує інноваційний розвиток підприємства. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/6.2/269.pdf>.
10. Сорока О. В. Сутність, наслідки та профілактика мобінгу у трудових колективах [Електронний ресурс]. / О. В. Сорока // Modern directionsof theoretical and applied researches–2015. – Режим доступу: <http://www.sworld.com.ua/konfer30/1051.pdf>.
11. Філіппова, І. Ю., Матвійчук, О. С. Мобінг як психолого–педагогічна проблема // Практична психологія та соціальна робота. – 2006. – № 2. – С. 74–75.

References

- Batyuk, B. B. (2014). Pidvy`shhennya efekty`vnosti upravlins`ky`x rishen` v agrarnomu sektori nacional`noyi ekonomiky`: teoriya, metodologiya, prakty`ka: [Monografiya] / B. B. Batyuk. – L`viv, 514. (in Ukrainian).
- Ky`ry`lenko, M. Mobing. / [Elektronny`j resurs] Rezhym`m dostupu: <http://gazeta.dt.ua/SOCIETY/mobing.html>. (in Ukrainian).
- Kolodej, K. (2007). Mobby`ng. Psy`xoterror na rabochem meste y` metody ego preodoleny`ya / Per. s nem. – X. : Gumany`tarnyj Centr, 368. (in Russian).
- Korablova, O. O. (2014). Vplyv mobinhu na formuvannia ta sotsializatsiiu osobystosti // [Elektronnyi resurs]. – Rezhym`m dostupu: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Znpkhist_2014_2_30.pdf.
- Kokhan, V. H. (2003). Dii`alnist viiskovoho kerivnyka po zberezhenniu psykhičnoho zdorovia viiskovosluzhbovtsiv: dys... kand. psyhol. nauk: 19.00.09 / V. H. Kokhan; Nats. akad. Prykord. viisk Ukrainy im. B. Khmelnytskoho. – Khmelnytskyi, 182. (in Ukrainian).
- Korolchuk, M. S. (2005). Psykholohiia. [Navch. posib. dlia stud. vyshch. navch. zakl.] / Za zah. red. M.S. Korolchuka. – K.: Elha, Nika – Tsent, 320. (in Ukrainian).
- Pry`tula, V. (2014). Mobing yak indy`katy`vny`j proyav dy`sfuncional`ny`x konfliktny`x procesiv v sy`stemi upravlinnya personalom / [Elektronny`j resurs]. – Rezhym`m dostupu: http://econf.at.ua/publ/konferencija_10_16_17. (in Ukrainian).
- Mobing / Vikipediya [Elektronny`j resurs] Rezhym`m dostupu: uk.wikipedia.org/wiki.
- Serdyuk, O. I. Mobing yak destrukty`vne yavy`shhe v kreaty`vnomu kolekty`vi, shho gal`muye innovacijny`j rozvy`tok pidpry`yemstva. // [Elektronny`j resurs]. – Rezhym`m dostupu: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/6.2/269.pdf>.

- Soroka, O. V. (2015). Sutnist', naslidky' ta profilakty'ka mobbingu u trudovy'x kolekty'vax [Elektronny'j resurs]. / O. V. Soroka // Modern directions of theoretical and applied researches–2015. – Rezhy'm dostupu: <http://www.sworld.com.ua/konfer30/1051.pdf>.
- Fillipova, I. Yu., Matvijchuk, O. S. (2006). Mobing yak psy'xologo–pedagogichna problema // Prakty'chna psy'xologiya ta social'na robota. 2, 74–75.

Стаття надійшла до редакції 3.03.2016

УДК 338.48:631.145

Грабовенська С. П., аспірант ©

Львівський національний університет імені Івана Франка

АГРАРНИЙ ТУРИЗМ В УКРАЇНСЬКО–ПОЛЬСЬКИХ ЄВРОРЕГІОНАХ

У статті проаналізований туристичний потенціал території Карпатського регіону та запропоновано шляхи удосконалення розвитку аграрного туризму в західному регіоні, а саме: сприяти розвитку туристичних послуг у сільській та гірській місцевостях, стимулювати проведення навчальних програм у сфері зеленого туризму, заохочувати місцеві органи влади та приватних інвесторів до розвитку сучасної туристичної та рекреаційної бази, створити регіональну систему розповсюдження туристичної інформації та систему бронювання через Інтернет, а також обласну мережу туристичних інформаційних центрів, як це, зокрема, вже чимало років роблять у сусідньому Підкарпатському воєводстві.

Ключові слова: «зелений» туризм, туристичний продукт, єврорегіон, аграрний туризм, туристичний ринок

УДК 338.48:631.145

Грабовенская С. П.

Львовский национальный университет имени Ивана Франка

АГРАРНИЙ ТУРИЗМ УКРАЇНСЬКО–ПОЛЬСЬКИХ ЄВРОРЕГІОНІВ

В статті проаналізовано туристичний потенціал території Карпатського регіону та проаналізовано шляхи удосконалення розвитку аграрного туризму в західному регіоні, а саме: сприяти розвитку туристичних послуг у сільській та гірській місцевостях, стимулювати проведення навчальних програм у сфері зеленого туризму, заохочувати місцеві органи влади та приватних інвесторів до розвитку сучасної туристичної та рекреаційної бази, створити регіональну систему розповсюдження туристичної інформації та систему бронювання через Інтернет, а також обласну мережу туристичних інформаційних центрів, як це, зокрема, вже чимало років роблять у сусідньому Підкарпатському воєводстві.

Ключевые слова: «зеленый» туризм, туристичний продукт, єврорегіон, аграрний туризм, туристичний ринок

UDC 338.48:631.145

Grabovenska S. P.

Ivan Franko National University of Lviv

AGRICULTURAL TOURISM IN UKRAINIAN–POLISH EUROREGION

The article analyzes the tourism potential of the Carpathian region and the ways of improving the development of agricultural tourism in the western region, namely to promote the development of tourism in rural and mountain areas, encourage training programs in the field of eco-tourism, to encourage local governments and private investors to develop modern tourist and recreational facilities, a regional system of dissemination of tourist information