

### ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ТУРИЗМУ В ДОНЕЦЬКІЙ ОБЛАСТІ ПРОФЕСІЙНИМИ КАДРАМИ

Туристичний бізнес відноситься до таких видів діяльності, які сприяють швидкому відновленню економічного зростання. Об'єднання новітніх науково-технічних досягнень в різних сферах туристичної індустрії, інформаційно-комунікаційних технологій і соціальних досліджень забезпечує розвиток підприємництва в цій сфері послуг і супутніх сферах економічної діяльності: транспорт, торгівля, суспільне харчування, будівництво, сільське господарство, виробництво сувенірної продукції, пошта та зв'язок тощо. Це у свою чергу сприяє модернізації господарства, створенню нових робочих місць, підвищенню конкурентоспроможності економіки, поліпшенню іміджу туристично привабливих регіонів і країни в цілому.

Реалізація заходів Державної програми розвитку туризму на 2002–2010 роки, затвердженою Постановою Кабінету Міністрів України від 29.04.2002 р. № 583, Закону України від 18.11.2003 р. № 1282-IV «Про внесення змін до Закону України «Про туризм», «Стратегії розвитку туризму і курортів», схваленої Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 06.08.2008 р. № 1088-р [1–3] сприяло розвитку туристичної галузі, створенню нового іміджу українського туризму. Указом Президента України від 21.02.2007 р. № 136/2007 2008 рік було оголошено Роком туризму і курортів. У 2009 р. в Україні успішно проведено чемпіонат Європи з футболу серед юнаків до 19 років «Євро-2009».

Чисельність іноземних громадян, які відвідали Україну за 2000–2009 рр. збільшилась у 3,25 разів — з 6,4 до 20,8 млн осіб. Чисельність туристів, обслугованих суб'єктами туристичної діяльності України, за 2000–2008 рр. зросла на 51 % — з 2014 до 3042 тис. осіб. Чисельність внутрішніх туристів збільшилась з 1351 до 1387 тис. осіб, або на 2,7 %, а чисельність екскурсантів на 46,4 % — з 1644 до 2406 тис. осіб [4, с. 500; 5].

Зараз Україна разом із Польщею готується до проведення Євро-2012. Привабливий імідж України на міжнародній арені має створювати нова генерація кваліфікованих кадрів індустрії туризму, які

примножать традиції української гостинності та забезпечать високий рівень обслуговування вітчизняних та іноземних туристів, який буде відповідати сучасним стандартам якості послуг.

У цих умовах суттєво зростають вимоги до кадрового забезпечення галузей туристичної індустрії, починаючи з підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, на яких покладено повноваження з вирішення питань у сфері державного управління туризмом і курортами, закінчуючи підготовкою менеджерів, екскурсоловів, гідів-перекладачів та інших фахівців сфери послуг. Лише високий рівень підготовки спеціалістів може забезпечити належну конкурентоспроможність українського туристичного продукту на вітчизняному та міжнародному ринках туристичних послуг.

Рівень підготовки фахівців у сфері туризму поки що не завжди відповідає потребам ринку. У проекті Концепції Державної цільової програми розвитку туризму і курортів на 2011–2015 роки вказано: «вирішення стратегічних завдань розвитку сфери туризму та курортів України потребує суттєвого вдосконалення існуючої системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів для підприємств, установ і закладів сфери туризму та курортів» [6].

Це свідчить про необхідність удосконалення сучасної системи кадрового забезпечення сфери туризму та підвищення рівня професіоналізму працівників. Саме тому в останні роки в науковій літературі все більше уваги приділяється проблемам удосконалення підготовки професійних кадрів [7–17].

*Виходячи з цього, метою наукового дослідження є розробка пропозицій щодо поліпшення системи забезпечення туристичної сфери професійними кадрами.* Розглянемо шляхи вирішення проблеми на прикладі Донецької області, в якій здійснюється інтенсивна підготовка до економічного самміту Україна-Росія 2011, Євро-2012 та інших заходів міжнародного рівня, які сприяють розвитку різних видів туризму.

В Основних напрямках розвитку туризму в Україні до 2010 року, затверджених Указом Президента

Україні 10.08.1999 р. № 973/99, підготовка кваліфікованих кадрів у сфері туризму стоїть на останньому місці серед 15 першочергових практичних кроків з їх реалізації [18]. У Державній програмі розвитку туризму на 2002–2010 роки поліпшення кадрового забезпечення займає 10-е місце серед десяти визначених напрямів розвитку туризму [1, с. 146].

У Стратегії розвитку туризму і курортів, схваленою Розпорядженням Кабінету Міністрів України 06.08.2008 р. № 1088-р, розвиток кадрового потенціалу сфери туризму і курортів та удосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів у сфері туризму і курортів мають 28 і 29 місця серед 35 визначених завдань [3, с. 29–30].

Усвідомлення значущості кадрового забезпечення як пріоритетного чинника розвитку туристично-курортної сфери на всіх рівнях управління здійснюється лише на сучасному етапі внаслідок загострення протиріч між потребами динамічного розвитку цієї сфери в умовах фінансово-економічної кризи та тенденціями ринку освітніх послуг у результаті їх невідповідності за кількісними та якісними показниками. Система освіти внаслідок багатьох причин не готує фахівців, які здатні вирішувати нові завдання розвитку туристичної індустрії на сучасному технологічному рівні.

Незважаючи на те, що за останні роки зросла кількість державних і приватних навчальних закладів, які займаються підготовкою кадрів для туристичної сфери (в Росії понад 400 вузів, які випускають 25 тис. студентів на рік, в Україні 130 вищих навчальних закладів), потреби туристичного ринку в фахівцях різної кваліфікації, за експертними оцінками, забезпечуються лише на 55 %. При цьому випускники туристичних спеціальностей не завжди можуть знайти роботу, яка б їх задовольняла.

Це обумовлено тим, що студенти та навчальні заклади зорієнтовані на вищу освіту як більш престижну, а на туристичному ринку 80 % працівників обслуговуючого персоналу виконує обов'язки на рівні середньої ланки. У результаті випускники з дипломами спеціалістів і магістрів, маючи завищену самооцінку, претендують на високу заробітну плату, але не володіють знаннями та навичками, які потрібні керівництву туристичних підприємств. Як свідчить практика, їх робота не відповідає сучасним стандартам якості послуг і правилам етики обслуговування клієнтів.

Як підкреслюється у проекті Концепції Державної цільової програми розвитку туризму і курортів на 2011–2015 роки, «наявна система підготовки кадрів не забезпечує потреб сфери туризму та діяльності курортів у спеціалістах середньої та нижчої ланки, які безпосередньо обслуговують туристів» [6].

Проілюструємо ці протиріччя на прикладі розвитку готельного господарства України. За 2000–

2008 рр. кількість готелів в Україні зросла на 22 %. Ще більшими темпами зростала кількість структурних підрозділів сфери послуг у готелях: автостоянок — на 54,2 %, ресторанів, кафе, барів — на 60,6 %, закладів торгівлі — на 64,9 %, саун, лазень, басейнів — на 118,9 % [4, с. 501].

При цьому, якщо у 2000 р. середньорічна чисельність найманих працівників у сфері діяльності готелів і ресторанів складала 100 тис. осіб (у 1995 р. — 222 тис.), то у 2008 р. вона зменшилась на 6 % — до 94 тис. осіб. Спостерігається позитивна тенденція зростання питомої ваги молоді серед зайнятих у діяльності готелів і ресторанів: на кінець 2005 р. чисельність найманих працівників у віці 15–34 років складала 30,4 тис. осіб (це 37,8 % облікової чисельності штатних працівників); на кінець 2008 р., відповідно, 36,7 тис. осіб і 39,4 % [4, с. 386].

Важливо підкреслити, що незважаючи на зростання за 2005–2008 рр. на 11 % чисельність штатних працівників, які мають вищу освіту, — з 38 до 42,2 тис. осіб, її питома вага у загальній чисельності штатних працівників зменшилась з 47,2 до 45,5 %.

Таким чином, тенденції розвитку ринку послуг у сфері діяльності готелів і ресторанів свідчать про необхідність привести у відповідність обсяги підготовки фахівців за різними освітньо-кваліфікаційними рівнями (молодші спеціалісти, бакалаври, спеціалісти, магістри) з потребами ринку. При цьому дуже важливо піднімати престиж усіх працюючих у цій соціально значущій сфері діяльності, враховуючи на те, що до 2015 р. заплановано удвічі збільшити кількість ночівель у вітчизняних готелях.

Розглянемо основні проблеми забезпечення розвитку туризму професійними кадрами, які за останнє десятиріччя перейшли у ранг самих злободенних із точки зору підвищення конкурентоспроможності українського і російського туристичних ринків на основі поліпшення обслуговування вітчизняних та іноземних туристів якісними туристичними послугами. Головним напрямом реформування туристичної освіти повинна стати орієнтація на практичні аспекти менеджменту в усіх сферах туристичної індустрії. Майбутні фахівці туристичної індустрії повинні вміти вести бізнес, знати конфліктологію, психологію, етику обслуговування клієнтів, володіти іноземними мовами.

У Росії, незважаючи на наявність 400 вузів, які готують фахівців для туристичної індустрії, для вирішення проблеми підготовки фахівців середньої ланки з профільною освітою з вересня 2010 р. почне працювати Центр додаткової освіти для сфери туризму. Він буде готувати офіціантів, горничних, екскурсоводів, водіїв, консьєржів, операторів продаж для турфірм тощо. Цей перелік налічує понад 40 спеціальностей. Підраховано, що для обслугову-

вання Олімпіади в Сочі потрібно буде 170 тис. персоналу середньої ланки. Заходи щодо створення центрів додаткової освіти для сфери туризму увійшли у проект «Комплексної програми підготовки кадрів для сфери туризму», яку розроблено Міністерством спорту, туризму та молодіжної політики Російської Федерації.

В Україні також заплановано відкриття нових спеціальностей у діючих навчальних закладах за потребами розвитку сфери туризму та курортів. У проекті Концепції Державної цільової програми розвитку туризму і курортів на 2011–2015 роки запропоновано до переліку спеціалізацій напряму підготовки фахівців за спеціальністю «Туризм» додати «Управління туристичними ресурсами», «Державне регулювання туристичної сфери», «Безпека в туризмі».

На нараді в Міністерстві освіти і науки України 15 липня 2010 р. обговорювалися питання створення центрів мовної підготовки працівників правоохоронних органів, медицини, сфери обслуговування до чемпіонату Європи 2012 р. з футболу. Схвалено пропозиції щодо внесення нових професій стюарда та волонтера до Національного класифікатора професій.

Донецький інститут психології і підприємництва вже кілька років ініціює створення координаційно-методичного центру з навчання фахівців міської сфери обслуговування (водіїв, екскурсо-

водів, офіціантів, перукарів тощо) іноземним мовам в обсязі, необхідному для спілкування з іноземними гостями. У рамках підготовки до Євро-2009 та Євро-2012 фахівцями управління у справах сім'ї та молоді Донецької облдержадміністрації разом з управлінням у справах сім'ї, молоді та міжнародних зв'язків Донецької міської ради розроблено концепцію та організовано роботу з підготовки волонтерів.

Розглянемо на прикладі Донецької області проблеми підготовки та перепідготовки кадрів туристичної сфери, які виникли останніми роками, коли розвиток туристичної діяльності в Україні характеризувався позитивною та сталою динамікою. Тільки у 2008 р. у регіоні було проведено 32 виставки, 17 ярмарок, в яких прийняли участь 3178 учасників, у тому числі 233 іноземних. За 2005–2008 рр. їх кількість зросла в 6,7 разів [19, с. 419]. У 2006 р. обсяг наданих туристичних послуг в області складав 196,3 млн грн, у 2007 р. — 236,5, у 2008 р. — 318,0 млн грн, у 2009 р. — 351,7 млн грн [20, с. 101].

Темпи зростання туристсько-екскурсійної діяльності в Донецькій області спостерігалися ще більші, ніж в Україні. Чисельність туристів, обслугованих суб'єктами туристичної діяльності України, за 2000–2008 рр. зросла в регіоні з 77,7 до 155,9 тис. осіб, або у 2 рази, із них внутрішніх туристів — з 53,9 до 90,6 тис. осіб, або на 68 %, екскурсантів — з 19,9 до 21,9 тис. осіб, або на 10,5 % (табл. 1).

*Таблиця 1. Динаміка туристичних потоків в Україні та Донецькій області, тис. осіб*

Показники	Роки						
	2000	2005	2007	2008	2009	5:2	6:5
1	2	3	4	5	6	7	8
Чисельність туристів, обслуговуваних суб'єктами туристичної діяльності України							
<i>Україна</i>	2014,0	1826,0	2864,0	3042,0	2290,1	1,51	0,75
<i>Донецька область</i>	77,7	106,5	151,9	155,9	123,0	2,01	0,79
Чисельність внутрішніх туристів							
<i>Україна</i>	1351,0	932,0	2155,0	1387,0	1094,2	1,03	0,79
<i>Донецька область</i>	53,9	65,6	85,7	90,6	69,7	1,68	0,77
Чисельність туристів-громадян України, які виїжджали за кордон							
<i>Україна</i>	285,0	567,0	336,0	1282,0	913,6	4,50	0,71
<i>Донецька область</i>	22,1	39,9	64,5	61,8	50,2	2,80	0,81
Чисельність іноземних туристів							
<i>Україна</i>	378,0	327,0	373,0	373,0	282,3	0,99	0,76
<i>Донецька область</i>	1,6	1,0	1,7	3,5	3,1	2,19	0,89
Чисельність екскурсантів							
<i>Україна</i>	1644,0	1705,0	2393,0	2406,0	1909,4	1,46	0,79
<i>Донецька область</i>	19,9	26,4	20,5	22,0	14,8	1,11	0,67

Світова фінансова криза 2008–2009 рр. суттєво вплинула на доходи населення та ринок туристичних послуг. У 2009 р. чисельність іноземних громадян, які відвідали Україну, скоротилася порівняно з 2008 р. з 25,4 до 20,8 млн осіб, або на 18,1 %. Чи-

сельність туристів, обслугованих суб'єктами туристичної діяльності України, зменшилась з 3,04 до 2,29 млн осіб, або на 24,7 %, з них внутрішніх туристів — з 1,39 до 1,09 млн осіб, або на 21,6 %. Чисельність екскурсантів скоротилася з 2,41 до 1,91 млн

осіб, або на 20,7 %. Вплив світової фінансово-економічної кризи на туристичні потоки у Донецькій області представлено в табл. 1 і на рис. 1.

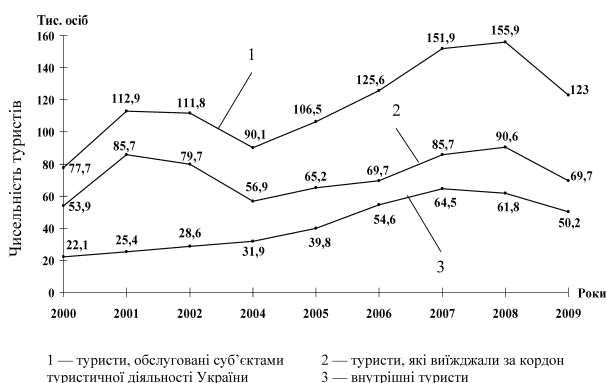


Рис. 1. Динаміка чисельності туристів у Донецькій області

Виходячи з тенденції зростання обсягів обслуговування туристів і екскурсантів, а також ускладнення задач державного та регіонального управління, у Донецькій області здійснюється постійна робота щодо вдосконалення системи та організаційної структури управління цією сферою. У Державній програмі розвитку туризму на 2002–2010 роки відзначалося, що однією із причин гальмування діяльності даної сфери в Україні є відсутність цілісної системи державного управління туризмом у регіонах [1, с. 145].

Тому реалізація державної політики має здійснюватися шляхом координації центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування та суб'єктів підприємництва. З метою підвищення ефективності управління сферою туризму та курортів у Донецькій області у 2000–2003 рр. обґрунтовано необхідність створення самостійного структурного підрозділу облдержадміністрації [21–23]. На підставі цих пропозицій розпорядженням голови Донецької облдержадміністрації від 30.12.2003 р. № 823 було створено відділ з питань туризму і курортів облдержадміністрації у складі 3 осіб.

Рекомендації з підвищення ролі органів виконавчої влади і місцевого самоврядування щодо активізації туристичної діяльності в регіоні включено до Комплексної програми розвитку туризму та курортно-рекреаційної галузі на 2005–2010 роки, яку затверджено Донецькою обласною радою 25.02.2005 р.

Обґрунтовано доцільність створення та розроблено Положення про обласну координаційну раду з питань розвитку туризму та курортно-рекреаційної галузі як консультативно-дорадчого органу облдержадміністрації, яке затверджено Розпорядженням голови Донецької облдержадміністрації від 28.04.2005 р. № 136 [24–25]. Розпорядженнями го-

лови Донецької облдержадміністрації від 02.11.2006 р. № 536 та від 05.03.2010 р. № 105 затверджувався персональний склад обласної координаційної ради з питань розвитку туризму та курортно-рекреаційної галузі [26].

У 2005 р. у зв'язку з реорганізацією Державної туристичної адміністрації України та Міністерства культури і мистецтв України у Міністерство культури і туризму України згідно з Указом Президента України від 20.04.2005 р. № 680/2005 «Про Міністерство культури і туризму України» відділ з питань туризму і курортів Донецької облдержадміністрації було реорганізовано у сектор обласного управління культури і туризму.

Відповідно реорганізовано структуру управління сферою туризму у містах і районах. У Донецькій області станом на 2010 р. налічувалося 28 міських, 23 районних у містах, 253 сільських рад і 18 районних державних адміністрацій. У кожному з цих органів згідно з Указом Президента України від 10.08.1999 р. № 973/99 «Про Основні напрями розвитку туризму в Україні до 2010 року» передбачено «створення підрозділів із питань туризму в місцевих органах виконавчої влади», має бути визначене коло державних службовців і осіб місцевого самоврядування, на які покладено обов'язки, пов'язані з виконанням завдань у сфері туризму.

Незважаючи на цю необхідність, у Донецькій області як і в більшості регіонів України відсутні спеціальні структурні підрозділи (управління, відділи, сектори) з питань туризму як у місцевих органах виконавчої влади, так і в органах місцевого самоврядування. Відділ розвитку курортної сфери і туризму у складі 3 осіб створено Слов'янською міською радою. Управління культури і туризму функціонують у Донецькій і Маріупольській міських радах. У Новоазовській і Першотравневій районних радах виконання обов'язків із питань розвитку туризму покладено лише на одного працівника. У деяких міських радах навіть немає таких працівників. Відсутність окремого структурного підрозділу, який би предметно здійснював організацію управління туристично-курортною діяльністю на відповідному рівні, призводить до того, що вирішення питань щодо розвитку туризму час від часу виконують різні працівники, коли їм надаються відповідні доручення.

Разом з тим із прийняттям Закону України від 18.11.2003 р. № 1282-IV «Про внесення змін до Закону України «Про туризм» значно підвищено відповідальність місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування за рівень розвитку туризму в регіонах [2, с. 40]. Вони відповідають за розробку місцевих програм розвитку туризму; виконання заходів, пов'язаних з охороною і збереженням місцевих туристичних ресурсів; приве-

дення у відповідність до державних стандартів рівня обслуговування туристів у готелях, мотелях, кемпінгах, на туристичних підприємствах і в організаціях, на автомобільному транспорті; сприяння розвитку на території різних видів туризму, утворення інформаційних центрів тощо.

Для організації виконання повноважень, покладених на місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в галузі туризму згідно з цим законом, необхідні працівники, які б мали фахову підготовку та досвід роботи у сфері розвитку туризму та курортів, які б постійно опікувалися цими питаннями в регіонах, а не виконували б час від часу доручення із зазначених питань. Тому важливо, щоб цим займалися спеціалісти, на яких покладено такі обов'язки згідно з їх службовою інструкцією [27–29].

Поки що державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування не повною мірою підготовлені до активного розвитку різних видів внутрішнього туризму (дитячого, молодіжного, екологічного, сільського, спортивного тощо), а також до реалізації завдань, покладених на місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування згідно із Законом України від 18.11.2003 р. № 1282-IV «Про внесення змін до Закону України «Про туризм». Через умови, які склалися у процесі функціонування туристсько-рекреаційного господарства, місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування у сфері туризму практично не впливають на ефективність використання існуючого туристсько-рекреаційного потенціалу.

Тобто система управління сферою туризму та курортів не повною мірою відповідає сучасним вимогам щодо її динамічного розвитку. Тільки за рахунок реалізації заходів проекту Державної цільової програми розвитку туризму і курортів на 2011–2015 роки в Україні планується забезпечити щорічне зростання потоку внутрішніх туристів на 10 %, а в'їзних — на 2 млн осіб на рік, обсягів наданих туристичних послуг — до 150 млрд грн. Частка сфери туризму і діяльності курортів у валовому внутрішньому продукті сягне до 5 % його загального обсягу. Орієнтовний обсяг фінансування програми за рахунок всіх джерел становитиме більш 700 млн грн, у тому числі з державного бюджету 350 млн грн, по 180 млн грн з місцевих бюджетів і за рахунок банківських кредитів, міжнародної технічної допомоги, інвестиційних коштів [6].

Підвищення рівня професіоналізму кадрів розглядається як важливіший чинник створення конкурентоспроможного ринку якісних туристичних послуг і у затвердженій Урядом Російської Федерації Концепції Федеральної цільової програми «Розвиток внутрішнього і в'їзного туризму в Російській Федерації (2011–2016 роки)», якою передбачено зростання чисельності внутрішніх туристів на 13 млн

осіб (у 2008 р. внутрішній туристичний потік склав 32 млн), іноземних туристів — на 9 млн осіб (у 2008 р. Росію з метою туризму відвідало 2,5 млн іноземців). За рахунок розвитку туризму додатково буде створено 1 млн робочих місць. Прогнозується, що це дозволить Російській Федерації до 2017 р. увійти до десятки самих відомих туристичних країн.

Очікуваний обсяг фінансування Федеральної програми складає 332 млрд руб., у тому числі за рахунок коштів федерального бюджету — 96 млрд руб. (28,9 %). Для їх ефективного освоєння Міністерство спорту, туризму та молодіжної політики Російської Федерації підготувало проект «Комплексної програми підготовки кадрів для сфери туризму». Як заявив заступник керівника департаменту туристичної діяльності та міжнародної співпраці міністерства, «бюджетні кошти, які передбачено на реалізацію програми розвитку внутрішнього і в'їзного туризму на 2011–2016 роки, ніщо без професійного обслуговуючого персоналу. У нас не буде стабільного внутрішнього та в'їзного потоку до того часу, поки не буде якісного обслуговування».

Таким чином, одним із головних заходів удосконалення державного регулювання сфери туризму є організація професійної підготовки, підвищення кваліфікації кадрів. Президент України В. Янукович на засіданні Ради регіонів у Києві (24 червня 2010 р.), на якому розглядалися питання про стан державної кадрової політики та Стратегію її розвитку на 2011–2020 роки, наголосив, що головними проблемами у цій сфері є «невідповідність кадрової політики вимогам трансформаційних процесів у державі; недосконалість законодавчої бази; відсутність стратегічного управління щодо підготовки кадрів відповідно до потреб суспільства; нерозвиненість кадрових інститутів; недостатнє застосування наукових підходів, результатів наукових досліджень при виробленні та реалізації державної кадрової політики» [30].

З урахуванням того, що фахівці Донецької області вже розпочали активну діяльність щодо підготовки до проведення Євро-2012, необхідно прискорити розробку та реалізацію комплексу заходів щодо поліпшення кадрового забезпечення туристичної сфери. Державна програма розвитку туризму на 2002–2010 роки передбачала конкретні заходи зі створення інтелектуального базису галузі — системи вищої туристичної освіти. Зараз кадрове забезпечення розвитку сфери туризму та курортів в Україні здійснюється через понад 130 вищих навчальних закладів.

В Донецькій області фахівців у сфері туристичного та готельно-ресторанного бізнесу готують понад 13 державних і приватних вузів (табл. 2), які в останні роки активно відкривають відповідні спеціальності: менеджмент туристичної індустрії та готельно-ресторанного бізнесу в Маріупольському

## Демографія, економіка праці, соціальна економіка та політика

Таблиця 2. Вищі навчальні заклади Донецької області, випускники яких можуть працювати у сфері туристичного та готельно-ресторанного бізнесу

Назва вузу та спеціальності	Рівень акредитації та форма власності	Освітньо-кваліфікаційні рівні підготовки		
		3	4	5
I	2	3	4	5
Маріупольський державний гуманітарний університет	III державна		X	X
<i>Менеджмент туристичної індустрії</i>			X	X
<i>Менеджмент готельно-ресторанного бізнесу</i>			X	X
<i>Міжнародна економіка</i>		X	X	X
<i>Переклад (українська, російська, польська, англійська, новогрецька мови)</i>			X	
Донецький національний університет економіки і торгівлі ім. М. І. Туган-Барановського	IV державна			
<i>Туризм</i>		X	X	X
<i>Готельно-ресторанна справа</i>		X	X	X
<i>Міжнародна економіка</i>		X	X	
Донецький державний університет управління	IV державна			
<i>Менеджмент у невиробничій сфері</i>		X	X	X
<i>Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності</i>			X	X
Донецький національний технічний університет	IV державна			
<i>Менеджмент (організаційно-економічне та правове забезпечення в сфері підприємництва, торгівлі та послуг)</i>		X	X	X
<i>Менеджмент (логістика)</i>		X	X	X
<i>Менеджмент (менеджмент зовнішньоекономічної діяльності підприємств)</i>		X	X	X
Донецький національний університет	IV державна			
<i>Міжнародна економіка</i>		X	X	X
<i>Менеджмент організацій</i>		X	X	X
<i>Переклад (німецька та англійська мови)</i>		X	X	X
<i>Журналістика</i>		X	X	
Донецька філія Київського національного університету культури і мистецтв	IV державна			
<i>Менеджмент міжнародного туризму</i>		X	X	X
<i>Менеджмент готельно-ресторанного бізнесу</i>		X	X	X
<i>Переклад (англійська, іспанська, німецька, французька мови)</i>		X	X	
Горлівський державний педагогічний інститут іноземних мов	III державна		X	X
<i>Переклад (англійська, французька, німецька)</i>			X	X
Державний університет інформатики і штучного інтелекту	IV державна		X	X
<i>Міжнародна економіка</i>			X	X
Донецький інститут туристичного бізнесу	IV приватна			
<i>Менеджмент (менеджмент організацій)</i>		X		
<i>Менеджмент організацій (спеціалізація «Менеджмент туристичної індустрії»)</i>			X	X
Донецький інститут психології і підприємництва	III приватна			
<i>Перекладач-гід</i>		X	X	
<i>Менеджмент організацій</i>		X	X	
<i>Соціальна робота</i>		X	X	X
<i>Соціальна педагогіка (організація соціально-виховної діяльності в позашкільних закладах та оздоровчих таборах)</i>		X	X	
<i>Журналістика; реклама і зв'язки із громадськістю</i>		X	X	
Донецький інститут ринку та соціальної політики	III-IV приватна			
<i>Організація туристичного обслуговування</i>		X		
<i>Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності</i>			X	
Донецький економіко-гуманітарний інститут	III-IV приватна			
<i>Міжнародний туризм</i>		X	X	X
Донецький інститут соціальної освіти	III приватна			
<i>Переклад (англійська, німецька, французька, іспанська мови)</i>		X		

Примітки: 3 — бакалавр; 4 — спеціаліст; 5 — магістр.

державному гуманітарному університеті, туризм і готельно-ресторанна справа в Донецькому національному університеті ім. М. І. Туган-Барановського, менеджмент у невиробничій сфері в Донецькому державному університеті управління тощо. У 2007 р. студенти Донецького інституту психології і підприємництва отримали можливість оволодіти такою спеціальністю, як «Перекладач-гід», яку відкрито з нагоди проведення в Донецьку футбольних чемпіонатів Євро-2009 та Євро-2012. У Донецькому економіко-гуманітарному інституті з 2010 р. у рамках спеціальності «Міжнародна економіка» відкрито спеціалізацію «Міжнародний туризм».

У сучасних умовах більш уваги доцільно акцентувати на якості підготовки фахівців туристичної галузі, а також на можливостях системи освіти задовольняти потреби конкретного регіону у зв'язку з особливостями його розвитку. Туристичний бізнес потребує від фахівців ґрунтовних знань і практичних навичок роботи на туристичних підприємствах, у готельному господарстві, мережах транспортних закладів, організаціях сфер розваг, страхування, торгівлі, суспільного харчування та обслуговування. Фахівцям потрібно постійно досягати гармонії між глибокими теоретичними знаннями та досконалою практичною підготовкою.

Сфера послуг потребує фахівців нової генерації. Тому в туристичному бізнесі цінуються працівники, здатні працювати для задоволення потреб споживачів, які вміють зрозуміти та задовольнити їх запити. Особливе значення мають знання декількох іноземних мов, ділової етики, володіння комп'ютерною технікою та технологіями обслуговування згідно з сучасними стандартами якості обслуговування, готовність до поглиблення своїх фахових знань. Треба володіти знаннями з історії, археології, мистецтва, релігієзнавства, архітектури, політології, етнографії, краєзнавства, психології, соціології та соціальної роботи, етики спілкування з клієнтами.

Це стосується також підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, на яких покладено повноваження з виконання питань у сфері туризму. Зростання масштабів і складності завдань сучасного етапу розвитку туристичної індустрії потребує прискореного формування та оновлення управлінських кадрів, насамперед їх керівного складу. Вимоги, які пред'являються до державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, дедалі ускладнюються. Збільшується рівень їх відповідальності та професійної майстерності, необхідних для виконання покладених на них завдань щодо підвищення ефективності діяльності з надання якісних послуг населенню.

Реформування державної служби передбачає, що персонал є ключовим стратегічним ресурсом

для досягнення цілей державної політики і забезпечення якісних послуг. Тому для вирішення проблем розвитку туризму необхідно сконцентрувати зусилля на ефективності роботи державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, більш чіткому розподілі їх відповідальності за вирішення проблем державного регулювання сфери туризму, надання населенню більш якісних послуг [31, с. 11–12; 32, с. 183; 33, с. 7].

Враховуючи зростаюче значення розвитку сфери туризму в усіх регіонах, організація фахового навчання такої категорії працівників має стати пріоритетним для місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування. Вирішення даної проблеми можливе за умови створення системи цілеспрямованої підготовки і перепідготовки кадрів, на які покладаються обов'язки щодо організації розвитку сфери туризму за рахунок зростання професіоналізму. Кваліфікація та результати праці мають стати критеріями, які визначають кар'єру державного службовця.

Для удосконалення діючої системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування необхідно на обласному рівні розробити концепцію організації навчання кадрів міських, районних у містах, селищних, сільських рад і районних державних адміністрацій, яка має базуватися на засадах Законів України «Про внесення змін до Закону України «Про туризм», «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про місцеві державні адміністрації» та інших.

На основі критеріїв раціонального використання бюджетних коштів на підготовку кадрів першочергове право на навчання повинні мати працівники, уперше прийняті на посади державного службовця, та посадові особи органу місцевого самоврядування, на яких покладено обов'язки, пов'язані з виконанням повноважень у сфері туризму та курортів. При цьому фахівці повинні мати можливості вибору видів і термінів підвищення кваліфікації з урахуванням результатів їх навчання в попередній роки та специфіки обійманих посад.

Одним із важливих завдань адміністративної реформи є кадрове забезпечення нової системи державного управління шляхом створення сучасної системи підготовки та перепідготовки управлінських кадрів. Як підкреслено у проекті «Цільової комплексної програми реформування системи підготовки кадрів для державної служби, підвищення кваліфікації державних службовців і формування кадрового резерву», «модернізація системи професійного навчання (підготовки та підвищення кваліфікації) державних службовців і посадових осіб

місцевого самоврядування є одним із основних напрямів реформування державної служби» [34].

Порядок і умови формування складу державних службовців передбачають добір кадрів за якісними характеристиками відповідно до вимог законодавства з урахуванням особливостей кожної посади. Згідно з вимогами Законів України «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про освіту» та інших нормативно-правових актів кожний державний службовець і посадова особа органу місцевого самоврядування повинні один раз на п'ять років підвищувати свій професійний рівень знань. Зараз лише 20 % службовців проходять як-небудь навчання протягом цього терміну.

Тому у проекті Стратегії державної кадрової політики, яку було презентовано на нараді Головного управління державної служби України «Реалізація державної кадрової політики та кадрове забезпечення органів влади: завдання, стратегії, перспективи» (27 серпня 2010 р.), передбачено посилення впливу системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування на кадрове забезпечення органів влади [35].

Організація професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів, які працюють у різних секторах туристичної діяльності, має поєднуватися в систему професійного і посадового зростання та реалізуватися у вигляді принципів кар'єрного просування. Для цього необхідно:

внести окремий розділ «Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів» до нової Державної цільової програми розвитку туризму і курортів на 2011–2015 роки з обов'язковим виділенням бюджетних коштів для його реалізації;

органи місцевого самоврядування при розробці місцевих програм розвитку туризму мають передбачати кошти відповідних бюджетів для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування, на яких покладено повноваження у сфері туризму;

для реалізації такої пропозиції необхідно впровадити систему обов'язкового підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування з використанням різних форм навчання, запроваджувати заходи щодо заохочення їх зацікавленості в систематичній професійній підготовці.

Враховуючи, що практичного досвіду з питань розвитку сфери туризму майже не напрацьовано, доцільно працівників, зайнятих виконанням цих обов'язків, навчати за окремими професійними програмами. Тобто необхідно здійснювати навчання таких працівників за спеціально розробленими програмами. Їх могли б розробити науковці та фахівці Маріупольського державного гуманітарного університе-

ту, Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. М. І. Туган-Барановського, Донецького державного університету управління, Донецького інституту туристичного бізнесу, Донецького інституту психології і підприємництва та інших вузів Донецької області, де готуються фахівці для туристичної галузі та невиробничої сфери.

У навчальних програмах особливої уваги необхідно звернути на законодавче регулювання питань державно-приватного партнерства в розвитку туризму; захисту інтересів туристів за межами України; страхування туристів при здійсненні туристичних поїздок; безпеки в туризмі; встановлення категорій об'єктів туристичної інфраструктури; ліцензування, сертифікації і стандартизації у сфері туристичної діяльності; управління туристичними ресурсами, рекламної діяльності тощо.

Оскільки згідно із проектом Державної цільової програми розвитку туризму і курортів на 2011–2015 роки в Україні заплановано розроблення науково обґрунтованих програм регіонального розвитку туризму [36], у програмах підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації управлінських кадрів органів державної та місцевої влади слід приділити увагу вивченню нормативно-правових документів із питань надання туристичного статусу або статусу курортів державного значення територіям (місцевостям), що містять цінні туристичні ресурси, оподаткування прибутку підприємств, місцевих податків і зборів з метою встановлення податкового клімату, сприятливого для розвитку туризму і курортів, активізації розвитку туристичних кластерів, формування регіональної туристичної інфраструктури, стимулювання розвитку підприємництва, особливо в сільській місцевості тощо.

Для розробки цих заходів доцільно при обласній координаційній раді з питань розвитку туризму та курортно-рекреаційної галузі Донецької облдержадміністрації створити консультативно-дорадчий орган — робочу групу, на засіданнях якої можна розглядати пропозиції провідних учених і фахівців області щодо поліпшення організації підготовки та підвищення кваліфікації кадрів туристичної сфери (рис. 2). У рамках обласної координаційної ради можна також створити науково-методичний сектор із питань організації підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, які займаються виконанням обов'язків у сфері туризму [13, с. 79].

До складу робочої групи увійдуть фахівці вузів, туристичних підприємств, державної служби, представники місцевих органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, засобів масової інформації. Здійснюючи розробку пропозицій щодо регулювання та координації організації підготовки





Рис. 2. Концепція організаційного забезпечення сфери професійними кадрами туризму та курортів у Донецькій області

та підвищення кваліфікації кадрів у Донецькій області в сфері туризму, робоча група може:

звертатися до міських і районних рад стосовно розгляду необхідності включення до міських і районних програм розвитку туризму питань підготовки та підвищення кваліфікації кадрів, які виконують обов'язки у сфері туризму, визначити витрати на їх підготовку та підвищення кваліфікації;

вносити на розгляд сесії обласної ради пропозиції щодо доповнення обласної програми розвитку туризму заходами з організації підготовки та підвищення кваліфікації кадрів місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, які виконують обов'язки у сфері туризму;

запропонувати фахівцям науково-дослідних інститутів і вузів Донецької області разом із науково-методичним сектором обласної координаційної ради з питань розвитку туризму та курортно-рекреаційної галузі Донецької облдержадміністрації взяти участь у розробці:

програми з організації підготовки та підвищення кваліфікації кадрів, які займаються виконанням обов'язків у сфері туризму;

пропозицій для включення окремого підрозділу з розробки і впровадження заходів щодо органі-

зації системи підготовки та підвищення кваліфікації кадрів сфери туризму до Державної програми розвитку туризму на 2011–2015 роки;

методичних рекомендацій щодо поліпшення кадрового забезпечення за різними напрямками діяльності у сфері туристичної діяльності та пропозицій щодо підходів до добору кадрів [15, с. 184; 16, с. 211; 17, с. 20].

На сучасному етапі особливої актуальності набуває питання забезпечення захисту та безпеки туристів [37]. На засіданні Координаційної ради із проблем розвитку туризму та курортно-рекреаційної галузі Донецької облдержадміністрації (22 січня 2010 р.) було розглянуто документ «Комплекс регіональних заходів щодо забезпечення захисту та безпеки туристів на 2010–2012 роки».

Згідно з Міжгалузевою програмою забезпечення захисту та безпеки туристів на 2007–2012 роки фахівцями Донецького інституту психології і підприємництва було запропоновано провести такі заходи: організувати проведення круглих столів із проблем забезпечення захисту та безпеки туристів, удосконалення нормативно-правового забезпечення захисту та безпеки туристів; організувати проведення семінару-тренінгу для студентів вищих навчальних закладів

Донецької області; рекомендувати вищим навчальним закладам Донецької області введення в навчальні програми факультативу «Захист та безпека туристів»; рекомендувати фахівцям профільних вузів Донецької області розробку пропозицій щодо удосконалення якості туристичних послуг, захисту та безпеки туристів, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівників туристичних груп, екскурсоводів, гідів-перекладачів, керівників та фахівців підприємств туристичного бізнесу.

Таким чином, наукова новизна досліджень полягає в розробці пропозицій щодо вдосконалення системи забезпечення розвитку туризму професійними кадрами завдяки організації в регіоні системи підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, на яких покладено обов'язки державного регулювання сфери туризму, а також перекладачів-гідів, екскурсоводів, менеджерів та інших фахівців, необхідних для забезпечення зростаючих потреб регіону в висококваліфікованих професійних кадрах.

*Висновки та рекомендації.* Реалізація викладених пропозицій щодо необхідності впровадження цілеспрямованої системи професійної підготовки і перепідготовки державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, пов'язаних із виконанням обов'язків із проблем розвитку курортно-рекреаційної сфери та туризму, а також інших фахівців туристичної індустрії, дозволить вирішувати питання добору професійних кадрів, зміни їх якісного складу, забезпечити їх ефективне функціонування та успішне виконання завдань, які випливають із законодавства про туризм і курорти.

Запровадження системи підготовки та перепідготовки працівників, зайнятих вирішенням питань розвитку сфери туризму і курортно-рекреаційної галузі в умовах здійснення ринкових перетворень у сфері туризму, сприятиме досягненню необхідного професійного рівня фахівців, підвищенню якості виконання посадових обов'язків і рівня самостійності працівників відповідного рівня у вирішенні організаційних і функціональних завдань правової, економічної і соціальної діяльності місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування.

Організація підготовки і підвищення кваліфікації працівників, які виконують повноваження у сфері регулювання курортно-рекреаційної сфери і туризму, дозволить зробити доступними знання та інформацію з питань туризму для різних категорій населення, сприятиме створенню суспільного середовища, в якому місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування будуть зацікавлені в компетентних працівниках курортно-рекреаційної сфери і туризму.

У проєкті Державної цільової програми розвитку туризму і курортів на 2011–2015 роки очікується, що забезпечення сфери туризму і діяльності курортів кваліфікованими, фахово орієнтованими кадрами підвищить якість обслуговування туристів, створить передумови для збільшення туристичного потоку, поліпшення туристичного іміджу держави.

### Література

1. Державна програма розвитку туризму на 2002–2010 роки // Офіційний вісник України. — 2002. — № 18. — С. 144–154.
2. Про внесення змін до Закону України «Про туризм»: Закон України від 18.11.2003 р. № 1282-IV // Офіційний вісник України. — 2003. — № 50. — Ст. 2600. — С. 34–55.
3. Стратегія розвитку туризму і курортів: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 06.08.2008 р. № 1088-р // Офіційний вісник України. — 2008. — № 60. — Ст. 2041. — С. 27–32.
4. Статистичний щорічник України за 2008 рік. — К.: Держ. комітет статистики України, 2009. — 567 с.
5. Туристичні потоки в Україні (за даними Державного комітету статистики України) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
6. Проєкт Концепції Державної цільової програми розвитку туризму і курортів на 2011–2015 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.tourism.gov.ua/doc.aspx?id=537>.
7. Подсолонко В. А. Расширение подготовки кадров по международному туризму в Крыму / В. А. Подсолонко, Е. А. Михайлов // Культура народов Причерноморья. — 2001. — № 18. — Т. 2. — С. 33–40.
8. Волошин Н. И. Менеджмент туризма: Туризм как объект управления / Н. И. Волошин, Н. В. Исаева, Е. Н. Ильина и др. — М.: Финансы и статистика, 2002. — 302 с.
9. Сакун Л. В. Теория и практика подготовки специалистов сферы туризма в развитых странах мира: монография / Л. В. Сакун. — К.: Межрегиональная академия управления персоналом, 2004. — 399 с.
10. Федорченко В. К. Педагогика туризма: навч. посіб. / В. К. Федорченко, Н. А. Фоменко, М. І. Скрипник, Г. С. Цехмістрова. — К.: Видавничий Дім «Слово», 2004. — 296 с.
11. Богалдин-Малых В. В. Маркетинг и управление в сфере туризма и социально-культурного сервиса: туристические, гостинично-ресторанные и развлекательные комплексы: учеб.-метод. пособ. / В. В. Богалдин-Малых; РАО, Московский психолого-социальный ин-т. — М.: Изд-во МПСИ, 2004. — 215 с.
12. Долішній М. Місце рекреаційно-туристичного комплексу в розвитку сфери послуг і формування ринку праці України / М. Долішній, О. Гулич // Вісник Тернопільської академії народного господарства. — 2005. — № 5. — С. 171–178.

13. Давиденко Л. І. Підвищення кваліфікації кадрів у сфері державного управління туризмом / Л. І. Давиденко // 36. наук. пр. Національної академії державного управління при Президентіві України. — Вип. 1. — К. : Нац. академія державного управління при Президентіві України, 2005. — С. 73–81.
14. Никольская Е. Стратегия управления человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства и туризма / Е. Никольская // РИСК. — 2008. — № 2. — С. 82–88.
15. Коніщева Н. Й. Пропозиції щодо організації підготовки та підвищення кваліфікації кадрів у сфері туризму / Н. Й. Коніщева, Л. І. Давиденко // Стан і перспективи розвитку туризму у світі та Україні напередодні чемпіонату Європи з футболу Євро-2012 : VII міжнар. наук.-практ. конф., 26–28 вересня 2008 р., Донецьк. — Донецьк : Донецький ін-т туристичного бізнесу, 2008. — С. 182–185.
16. Коніщева Н. Й. Кадрове забезпечення сфери туризму в регіоні / Н. Й. Коніщева, Л. І. Давиденко // Соціальний менеджмент і управління інформаційними процесами : зб. наук. пр. — Т. XI. — Вип. 147. — Сер. Державне управління. — Донецьк : Донецький держ. ун-т управління, 2010. — С. 202–216.
17. Коніщева Н. Й. Кадрове забезпечення розвитку туризму в Донецькій області / Н. Й. Коніщева, Л. І. Давиденко // Менеджер. — 2010. — № 3. — С. 13–24.
18. Основні напрями розвитку туризму в Україні до 2010 року : Указ Президента України від 10.08.1999 р. № 973/99 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=973%2F99>.
19. Статистичний щорічник Донецької області за 2008 рік. — Донецьк : Головне управління статистики у Донецькій області, 2009. — 496 с.
20. Донецька область у графіках та діаграмах (1995–2008 роки). — Донецьк : Головне управління статистики у Донецькій області, 2009. — 114 с.
21. Коніщева Н. И. Основные направления научного обеспечения развития туризма в Донецкой области / Н. И. Коніщева, А. В. Кузьменко // Вісник ДІТБ. — 2000. — № 4. — С. 35–39.
22. Близнюк А. М. Совершенствование взаимоотношений органов местного самоуправления с субъектами предпринимательства в сфере туризма / А. М. Близнюк, Л. И. Давиденко, Н. И. Коніщева // Вісник ДІТБ. — 2003. — № 7. — С. 17–26.
23. Коніщева Н. И. Развитие системы управления сферой туризма и курортов в Донецкой области / Н. И. Коніщева, Л. И. Давиденко // Вісник ДІТБ. — 2004. — № 8. — С. 79–92.
24. Коніщева Н. Й. Пропозиції щодо створення координаційної ради з питань туризму Донецької області / Н. Й. Коніщева, Л. І. Давиденко, В. Ф. Данильчук // Туризм, курорти и наука : вторая республ. науч.-практ. конф., 26–27 ноября 2004 г., Симферополь. — Симферополь : Таврический нац. ун-т им. В. И. Вернадского, 2004. — С. 64–67.
25. Коніщева Н. Й. Пропозиції щодо розмежування повноважень центральних і місцевих органів виконавчої влади у сфері туризму / Н. Й. Коніщева, Л. І. Давиденко // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Регіональна політика в Україні: сучасні форми та методи реалізації : зб. наук. пр. — Вип. 2 (52). — Львів : Ін-т регіональних досліджень НАН України, 2005. — С. 146–159.
26. Про склад обласної координаційної ради з питань розвитку туризму та курортно-рекреаційної галузі : Розпорядження голови Донецької облдержадміністрації від 02.11.2006 р. № 536 (Розпорядження голови Донецької облдержадміністрації від 05.03.2010 р. № 105).
27. Коніщева Н. Й. Удосконалення системи державного регулювання та управління розвитком туризму в Донецькій області / Н. Й. Коніщева // Вісник ДІТБ. — 2006. — № 10. — С. 30–37.
28. Коніщева Н. Й. Вдосконалення взаємовідносин органів місцевого самоврядування та суб'єктів господарювання в сфері туризму України / Н. Й. Коніщева // Удосконалення механізму державного управління розвитком зовнішньоекономічної діяльності : зб. наук. праць. — Сер. Державне управління. — Т. VIII. — Вип. 81. — Донецьк : Донецький держ. ун-т управління, 2007. — С. 216–227.
29. Близнюк А. М. Механізми державного регулювання сфери туризму: сутність та шляхи удосконалення / А. М. Близнюк, Н. Й. Коніщева, Л. І. Давиденко // Вісник ДІТБ. — 2007. — № 11. — С. 76–84.
30. Президент України : Реалізація нової Стратегії розвитку державної кадрової політики дозволить ліквідувати існуючі проблеми у кадровій сфері [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/news/17469.html>.
31. Луговий В. Наукове забезпечення підготовки керівних управлінських кадрів у контексті акредитації магістерської програми з державного управління Національної академії державного управління при Президентіві України в ЕАРАА / В. Луговий, В. Князев, В. Бакуменкота ін. // Вісник Національної академії державного управління при Президентіві України. — 2004. — № 1. — С. 5–16.
32. Коніщева Н. Й. Пропозиції щодо організації підготовки та підвищення кваліфікації кадрів у сфері туризму / Н. Й. Коніщева, Л. І. Давиденко // Стан і перспективи розвитку туризму у світі та Україні напередодні чемпіонату Європи з футболу Євро-2012 : VII міжнар. наук.-практ. конф., 26–28 вересня 2008 р., Донецьк. — Донецьк : Донецький ін-т туристичного бізнесу, 2008. — С. 182–185.
33. Коніщева Н. Й. Кадрове забезпечення розвитку туризму в Донецькій області в контексті підготовки

до Євро-2012 / Н. Й. Конішева, Л. І. Давиденко // Сучасні технології управління туристичним і готельно-ресторанним бізнесом : П Всеукр. наук.-практ. конф., 24 вересня 2010 р., м. Маріуполь. — Маріуполь : Маріупольський держ. гуманітарний ун-т, 2010. — С. 4–8.

34. Проект Цільової комплексної програми реформування системи підготовки кадрів для державної служби, підвищення кваліфікації державних службовців та формування кадрового резерву [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://guds.gov.ua/control/uk/publish>.

35. Реалізація державної кадрової політики та кадрового забезпечення органів влади : завдання, стратегії, перспективи [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://guds.gov.ua/control/uk/publish>.

36. Проект Державної цільової програми розвитку туризму і курортів на 2011–2015 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.tourism.gov.ua/doc.aspx?id=538>.

37. Міжгалузева програма забезпечення захисту та безпеки туристів на 2007–2012 роки : Наказ Міністерства культури і туризму України, Міністерства внутрішніх справ України, Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи від 28.11.2007 р. № 73/387/811 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.tourism.gov.ua/doc.aspx?id=409>.

*Подано до редакції 02.09.2010 р.*

УДК 349.232

**В. М. Божко,**

*канд. юрид. наук,  
доцент,*

*Полтавський національний технічний  
університет ім. Юрія Кондратюка*

### СТАНОВЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ВПРОДОВЖ 1720–1803 РОКІВ НА ТЕРИТОРІЇ СУЧАСНОЇ УКРАЇНИ

Нині, в умовах фінансово-економічної кризи, в українському суспільстві відбувається переоцінка багатьох цінностей, їх нове переосмислення в контексті історичного досвіду, у тому числі й щодо підходів до правового регулювання відносин із винагородами за працю. Адже народ щоразу, коли суспільство потрапляє у кризовий стан, інстинктивно спрямовує свій погляд в минуле і там шукає знамення, щоб відшукати собі вірний дороговказ. Оскільки однією із причин сучасної економічної кризи є недоліки у правовому регулюванні оплати праці, через те дослідження механізму правового регулювання винагородами за працю впродовж 1720–1803 років на території сучасної України є надзвичайно актуальним.

Впевнені, що аналіз сутності, характеру, динаміки розвитку механізму правового регулювання оплати праці, наслідків реалізації трудового законодавства у сфері винагородами за працю сприятиме також кращому усвідомленню логіки сучасних державно-правових перетворень в Україні та допomoже спрогнозувати тенденції можливого розвит-

ку вітчизняного трудового законодавства. Хронологія нашого дослідження зумовлена періодом появи перших спеціальних нормативно-правових актів, дія яких спрямовувалась на регулювання відносин винагородами за працю.

Науково-теоретичною основою дослідження стали праці С. В. Величка [1], В. Ф. Дерюжинського [2], А. О. Скальковського [3], Г. С. Струмліна [4], Л. С. Таля [5], М. І. Туган-Барановського [6], Д. І. Яворницького [7] та багатьох інших учених.

Віддаючи належне науковому доробку названих дослідників, винагорода за працю для них не була об'єктом спеціального дослідження. Свою увагу вони здебільшого зосереджували на аналізі економічних процесів, котрі відбувались в суспільстві, а також на правовому регулюванні промислових відносин.

*Метою статті є аналіз формування виключно механізму правового регулювання оплати праці впродовж 1720–1803 років на території сучасної України, дослідження тих способів і засобів, за допомогою яких тодішнє суспільство і держава впливали на відносини вина-*

© В. М. Божко, 2010