

ФАХІВЦІ З ВИЩОЮ ОСВІТОЮ У СФЕРІ ТУРИЗМУ НА РИНКУ ПРАЦІ ОДЕСЬКОГО РЕГІОНУ

Орлова М. Л.¹, Ярьоменко С. Г.², Стрікаленко Т. В.¹

*Одеська національна академія харчових технологій¹, Одеський
національний економічний університет²*

У статті викладені результати експертного опитування, проведеного з метою виявлення вимог, що висуває ринок праці регіону у сфері туризму до кадрів. На основі відповідей респондентів встановлено рівень відповідності підготовки фахівців зі спеціалізованою туристичною освітою вимогам ринку праці. Виявлено компетенції, яких найчастіше бракує працівникам з вищою освітою у сфері туризму. Здійснено аналіз критеріїв, вирішальних при підборі кадрів для роботи на туристичних підприємствах. Робота також містить характеристику сучасного стану ринку освітніх послуг у туристичній сфері Одеської області – кількість та перелік вищих навчальних закладів, що готують бакалаврів за напрямом підготовки «Туризм», спеціалістів та магістрів за спеціальністю «Туризмознавство», обсяг державного замовлення та частку заповнюваності місць при вступі на перший курс у 2014-2015 навчальному році. Наведені кількісні параметри ринку праці у сфері туризму регіону.

Ключові слова: якість освіти, освіта у сфері туризму, ринок освітніх послуг, суб'єкти туристичної діяльності, експертне опитування.

Вступ. Незважаючи на відносну «молодість» ринку освітніх послуг у сфері туризму України, він пройшовши фазу бурхливого розвитку, швидко досяг фази насичення. Станом на 2013-2014 навчальний рік бакалаврів напряму підготовки 6.140103 «Туризм» галузі знань 1401 «Сфера обслуговування» на території України готували 67 самостійних вищих навчальних закладів III-IV рівня акредитації. На навчання було прийнято 3964 студента. Здобули освітньо-кваліфікаційний рівень бакалавра напряму підготовки 6.140103 «Туризм» 2658 осіб, з яких 1129 (42 %) були випущені з ВНЗ. 37 вищих навчальних закладів III-IV рівня акредитації здійснювали підготовку спеціалістів за спеціальністю 7.14010301 «Туризмознавство» (за видами) та 29 займались підготовкою магістрів 8.14010301 «Туризмознавство» (за видами). 1374 студента почали навчатись за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста та 599 за освітньо-кваліфікаційним рівнем магістра. Навчання закінчили 1556 осіб за освітньо-

кваліфікаційним рівнем спеціаліста та 463 осіб за освітньо-кваліфікаційним рівнем магістра. Таким чином, у 2014 році національний ринок праці поповнився 1129 бакалаврами напряму підготовки «Туризм», 1556 спеціалістами та 463 магістрами спеціальності «Туризмознавство» (за видами), всього 3148 фахівцями з вищою освітою у сфері туризму [5]. Крім того, на сучасний стан ринку освітніх послуг у туристичній сфері негативно впливають демографічна криза і, звичайно, несприятлива соціально-економічна ситуація, обумовлена військовими, політичними та іншими чинниками. У таких умовах конкуренція між вищими навчальними закладами, що готують фахівців з туризму, значно загострюється і все більшого значення набуває якість освіти, визначальним критерієм оцінки якої є відповідність змісту освіти потребам сучасного ринку праці.

За кількістю суб'єктів туристичної діяльності у 2013 році Одеська область займала третє місце в Україні після таких адміністративно-територіальних одиниць України як місто Київ та АР Крим. У регіоні діяло 302 суб'єкта туристичної діяльності (5,3 % від загальної кількості суб'єктів туристичної діяльності в Україні), в тому числі – 57 туроператорів (6,0 % відповідно), 215 турагентів юридичних та фізичних осіб (5,0 %), 20 суб'єктів, що здійснювали екскурсійну діяльність (4,2 %) [10]. Відповідно до даних Інформаційної системи «Конкурс» Міністерства освіти і науки України у 2014 році на території Одеської області функціонувало 5 вищих навчальних закладів, що надавали освітні послуги у сфері туризму: 3 самостійні заклади – Одеська національна академія харчових технологій, Одеський національний економічний університет, Ізмаїльський державний гуманітарний університет, та 2 відокремлених підрозділи. У цих освітніх установах було зосереджено 415 місць для навчання бакалаврів за напрямом підготовки 6.140103 «Туризм» (4,3 % від загальної кількості місць в Україні), з яких 275 на денній та 140 на заочній формі навчання, а також 150 місць для навчання спеціалістів та 25 місць для навчання магістрів за спеціальностями 7.14010301 і 8.14010301 «Туризмознавство». У 2014 році частка зарахованих на 1 курс напряму

підготовки 6.140103 «Туризм» складала лише 46,5 % на денну і 16,4 % на заочну форму навчання від ліцензованого обсягу місць ВНЗ Одещини [2]. Саме тому вивчення вимог регіонального ринку праці щодо теоретичної та практичної підготовки майбутніх працівників належить до актуальних завдань, розв'язання яких спрямоване на підвищення якості освіти у туристичній сфері.

Попередні дослідження. Підготовка фахівців з туризму в Україні останніми роками досить часто ставала об'єктом дослідження вітчизняних науковців. Міжнародний досвід організації освіти у сфері туризму розглядалися у працях І. М. Мініч [4], Л. В. Кнодель (Сақун) [7], Г. П. Щуки [9]. Педагогічні та філософські аспекти підготовки кадрів для роботи на туристичних підприємствах досліджувались В. К. Федорченком, Г. С. Цехмістровою, М. І. Скрипником, Н. А. Фоменком [11]. Г. В. Балабанов вивчав ринок освітніх послуг у туристичній сфері України [1]. Практична підготовка майбутніх працівників туристичної сфери аналізувалась Л. В. Польовою [6]. Якість вищої освіти у сфері туризму, вивченню якої присвячена дана стаття, досі залишається малодослідженою проблемою. Відрізняється робота і тим, що якість підготовки фахівців з туризму оцінювалась не учасниками освітнього процесу, а представниками туристичного бізнесу.

Постановка завдання. Мета дослідження полягала у визначенні вимог, що висуває ринок праці регіону у сфері туризму до кадрів, та встановленні відповідності рівня підготовки фахівців зі спеціалізованою освітою даним вимогам. Для досягнення мети були поставлені наступні завдання: визначити місце вищої освіти серед критеріїв, які є вирішальними при підборі кадрів; виявити компетенції, яких найчастіше бракує у фахівців з вищою освітою у сфері туризму; здійснити аналіз працівників туристичних підприємств Одеси щодо здобутої вищої освіти та визначити вищі навчальні заклади, випускники яких переважають серед працівників з вищою освітою у сфері туризму; ознайомитись з «портретом» типового працівника туристичного підприємства: вік, стать, освіта, особисті якості; визначити готовність представників туристичного бізнесу до участі у підготовці майбутніх фахівців.

Поставлені завдання були вирішені за допомогою експертного опитування, яке є одним із видів спеціалізованих опитувань. У спеціалізованих опитуваннях головним носієм інформації виступають компетентні особи, чия професійна діяльність тісно пов'язана з предметом вивчення або чий теоретичні знання, життєвий досвід дозволяють робити авторитетні висновки [3, с. 19]. Опитування проводилось авторами статті у період з 11 лютого по 01 червня 2014 року.

Виклад основного матеріалу. Для проведення даного соціологічного дослідження була розроблена програма, що складалась з методологічної та методичної (методико-процедурної) частин [3, с. 117-119]. *Об'єктом дослідження* виступали 15 експертів, які представляли туристичні підприємства міста Одеси (див. табл. 1).

Таблиця 1

Місце роботи та посади експертів, які брали участь у опитуванні

№ п/п	Туристичне підприємство	Посада
<i>Туристичні оператори:</i>		
1.	ТОВ ВКФ «Босфор»	Провідний менеджер
2.	«APL Travel» (ТОВ «ЕЙ.ПІ.ЕЛ. ТРЕВЕЛ»)	Менеджер з туризму
3.	ТОВ «Атлантик Тревел»	Замісник директора
4.	ТОВ «Авеста-Тур»	Старший менеджер
5.	ТОВ «Веселка туризму»	Менеджер з туризму
6.	«Бюро подорожей «Van der Tour»	Директор фірми
7.	ТОВ «Туристична компанія «Хороший отдых»	Менеджер з туризму
8.	туристичної компанії Tartus-Tour Ltd.	Заступник директора
9.	ТОВ «Большая прогулка»	Виконавчий директор
10.	ТОВ «Impala Travel»	Менеджер
11.	ТОВ «PLASKE TRAVEL»	Директор з туризму
<i>Туристичні агентства:</i>		
12.	ВАТ «Європа-Тур»	Менеджер з туризму
13.	«Феєрія мандрів»	Менеджер з туризму
14.	ТОВ «IN Odessa»	Менеджер з туризму
15.	«Admiral Travel Club»	Директор фірми

Більшість респондентів була обрана з використанням методу «снігової кулі», сутність якого полягала у відборі декількох добре інформованих осіб, до яких зверталися з проханням вказати імена спеціалістів, компетентних у

даному колі питань. Далі подібне прохання адресувалось названим спеціалістам, таким чином і поповнювався перелік потенційних експертів.

Предметом дослідження була думка експертів щодо особистих якостей, знань, умінь та навичок, необхідних для успішної діяльності працівників туристичної сфери. Під час даного соціологічного дослідження була висунута *гіпотеза* про те, що рівень підготовки фахівців з вищою освітою у сфері туризму не повністю відповідає потребам сучасного ринку праці.

Експертне опитування проводилось у формі прямого інтерв'ю, тобто інтерв'юери безпосередньо спілкувались з респондентами за місцем їх роботи, самі задавали питання і фіксували відповіді. Оскільки, інтерв'ю – це бесіда за попередньо розробленим детальним планом, необхідною складовою цього методу була розробка листа опитування, який має назву бланка-інтерв'ю [8]. Бланк-інтерв'ю даного експертного опитування містив наступні елементи – пояснювальну інформацію щодо теми та організаторів дослідження, 12 різних за структурою питань, висловлювання подяки за участь у соціологічному дослідженні та готовності до подальшої співпраці. На вибір експертам пропонувались бланки-інтерв'ю українською та російською мовами. Обробка первинної інформації – не формалізована, проводилась авторами.

Перше питання стосувалось відомостей про експерта, а саме його прізвища, ім'я, по батькові; назви підприємства та посади, контактного телефону.

Друге питання за своєю структурою було відкритим, тобто не передбачало варіантів відповіді, і було сформульоване таким чином: «Назвіть найбільш важливі особисті якості для працівників туристичної сфери». Відповідаючи на це питання, експерти називали від двох до шести найбільш важливих особистих якостей для працівників туристичної сфери. Десять з п'ятнадцяти експертів вказали у своєму переліку комунікабельність, дев'ять – стресостійкість, вісім – уважність, п'ять – відповідальність (рис. 1).

У *третьому*, напіввідкритому, *питанні* експертам пропонувалось визначити критерії, що є вирішальними при підборі кадрів. Були запропоновані

такі критерії як вік, стать, вища освіта, особисті якості, рекомендації, досвід роботи, також респонденти могли додати свої варіанти. Респонденти називали від одного до чотирьох критеріїв, причому інтерв'юери просили розмістити їх у порядку зменшення значення.

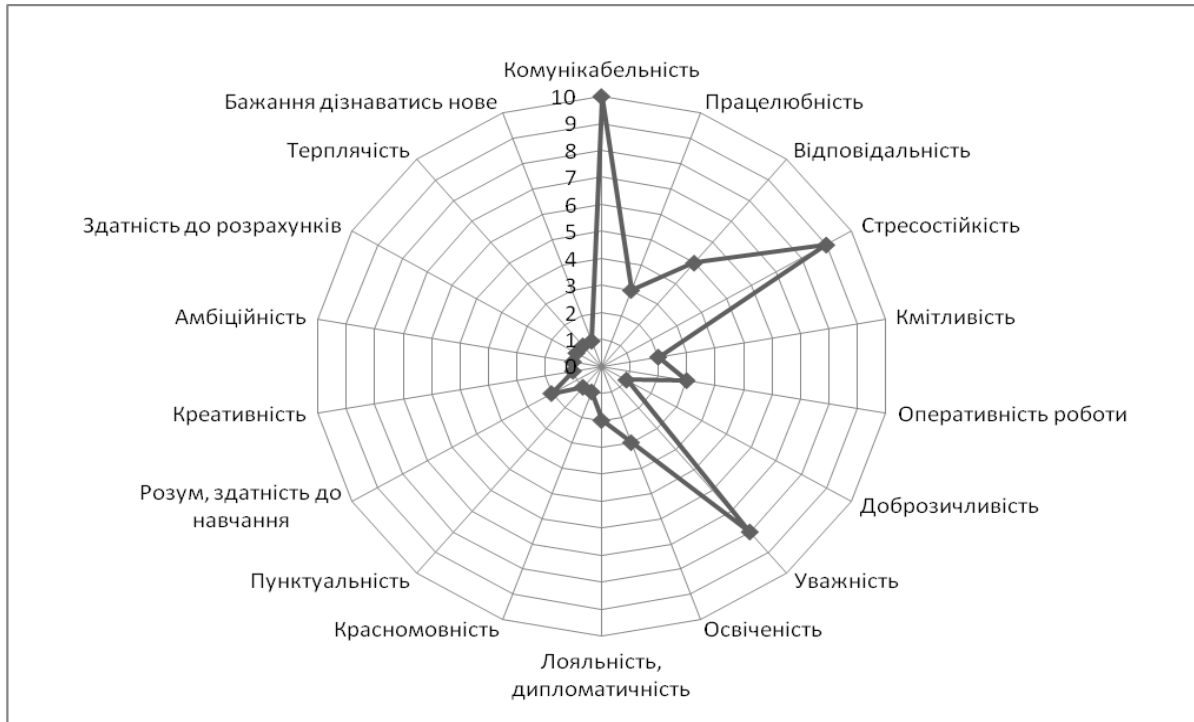


Рис. 1. Найбільш важливі особисті якості для працівників туристичної сфери

Для відображення важливості критерію на графіку були використані вагові коефіцієнти. Кількість названих на першому місці критеріїв була помножена на 4, на другому – на 3, на третьому – на 2, на четвертому на 1. Наприклад, на досвід роботи як один з найбільш важливих критеріїв при підборі кадрів вказали тринадцять опитаних, шість з яких поставили його на перше місце, три – на друге, чотири – на третє. Таким чином, маємо: $6 \cdot 4 + 3 \cdot 3 + 4 \cdot 2 = 41$. Шість респондентів у перелік визначальних критеріїв включили вищу освіту, але жоден з них не надав їй першочергового значення – три поставили її на другу позицію, три – на третю (рис. 2). Цікавим є той факт, що кожен експерт, який називав даний критерій, уточнював, що має на увазі наявність будь-якої вищої освіти, а не освіти за фахом.

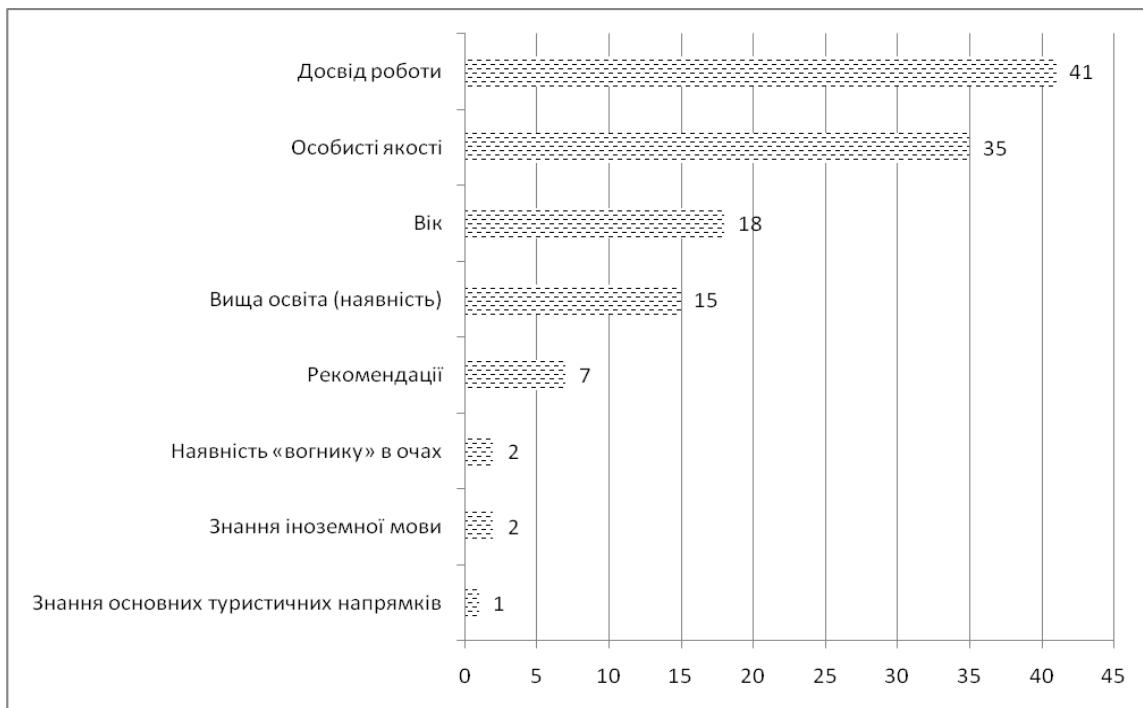


Рис 2. Критерії, вирішальні при підборі кадрів для роботи на туристичних підприємствах

У четвертому питанні респонденти повинні були обрати з переліку компетенції, брак яких є найбільш характерним для фахівців з вищою освітою у сфері туризму. Питання відносилось до закритих за структурою, перелік містив такі варіанти: знання іноземної мови; знання географії туристичних центрів та курортів; володіння технологією продажу турів; володіння методикою розробки турів; володіння спеціальною термінологією у сфері туризму; навички оперативного пошуку інформації в мережі Internet; навички роботи з автоматизованими системами управління; навички роботи з глобальними системами бронювання та резервування. Експерти могли обрати будь-яку кількість компетенцій. Відповіді респондентів відображені на рисунку 3.

Формулювання *п'ятого питання* було таким: «Вкажіть мінімальний стаж роботи на туристичній фірмі, що потрібен працівнику для повноцінного виконання своїх посадових обов'язків». Один експерт назвав часовий інтервал від 3 місяців до одного року, ще один вважав достатнім термін роботи тривалістю в 4 місяці. На думку трьох респондентів для повноцінного виконання своїх посадових обов'язків працівнику туристичної фірми потрібен стаж роботи тривалістю шість місяців, на думку п'яťох – від одного року. Три

опитаних у якості мінімального стажу назвали дворічний період роботи, два опитаних – трирічний (рис. 4).

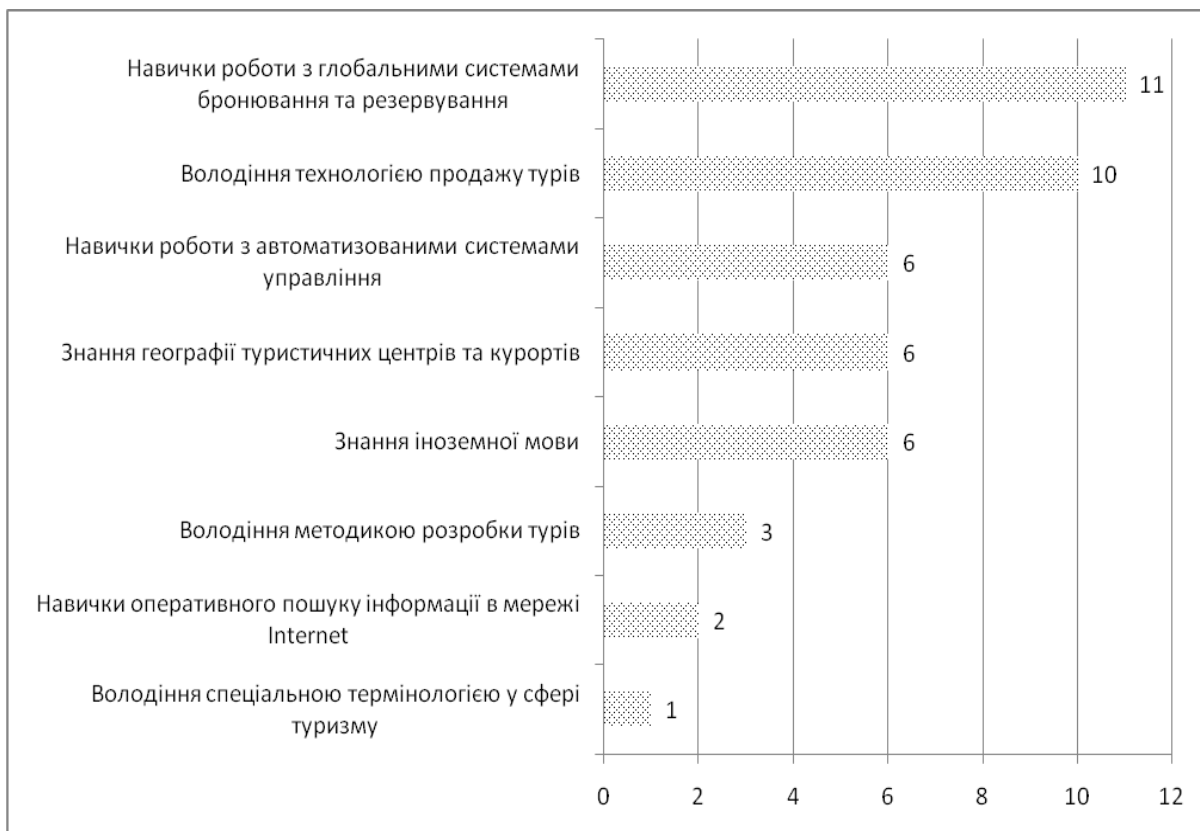


Рис. 3. Компетенції, брак яких є найбільш характерним для фахівців з вищою освітою у сфері туризму

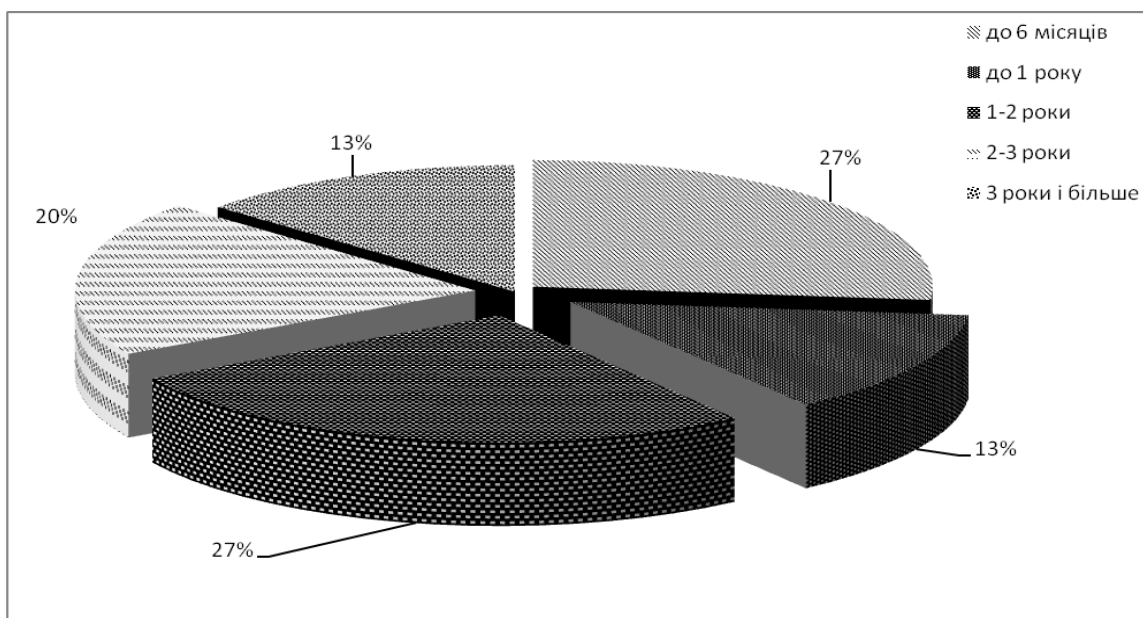


Рис. 4. Мінімальний стаж роботи, необхідний працівникам туристичних підприємств для повноцінного виконання посадових обов'язків

Назвати методи, що найчастіше використовуються для підвищення рівня компетентності працівників без досвіду роботи, – таке прохання було висловлено у шостому питанні. Кожен експерт міг відзначити будь-яку кількість методів. Для побудови кругової діаграми кількість згадувань кожного методу була врахована наступним чином: сукупно експерти назвали методи 48 разів, дана цифра була взята за 100 %; потім для кожного методу визначалась частка згадування. Наприклад, вебінари відзначили дванадцять опитуваних: $12 / 48 * 100 \% = 25 \%$ (рис. 5).

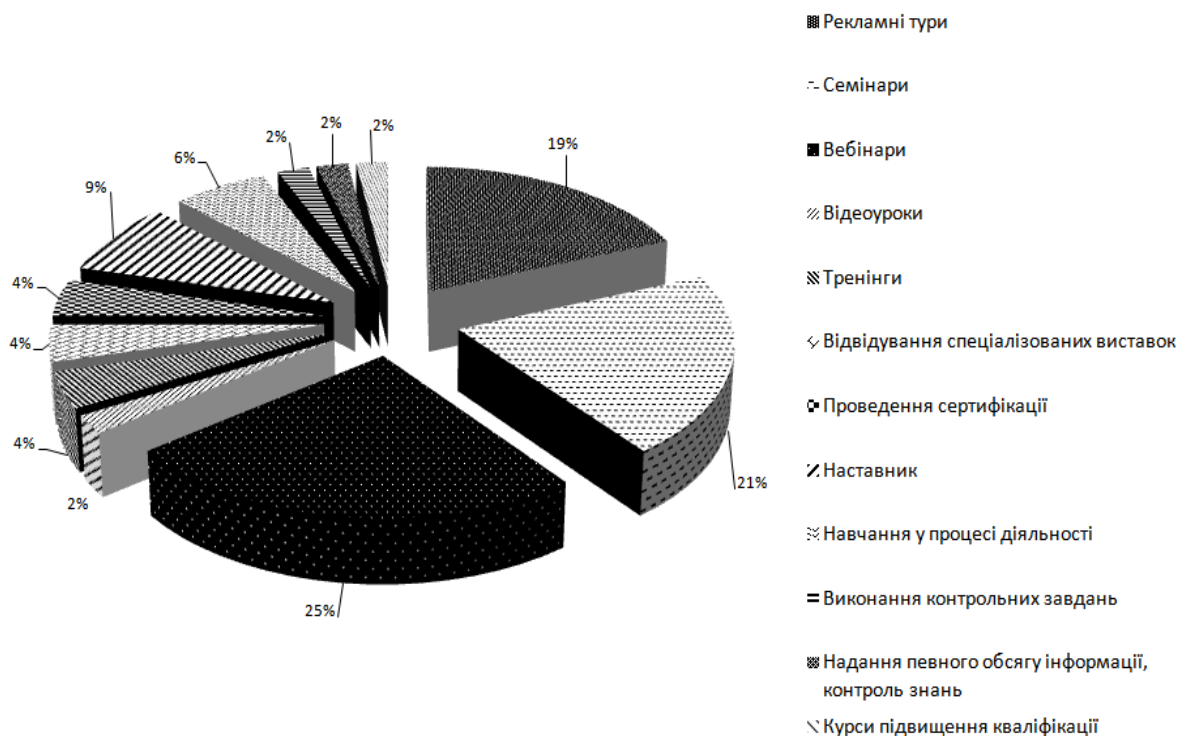


Рис .5. Методи, що найчастіше використовуються для підвищення рівня компетентності працівників без досвіду роботи

Питання за номерами 7, 8 та 9 стосувались безпосередньо штату працівників туристичного підприємства, яке представляв даний експерт. Відповіддю на *сьоме питання* повинен був стати опис вікової та статевої структури штату працівників, на *восьме питання* – характеристика працівників відповідно до здобутої вищої освіти, на *дев'яте питання* – перелік вищих навчальних закладів, випускники яких переважають серед працівників з вищою освітою у сфері туризму.

Штат працівників туристичних підприємств міста Одеса, що брали участь у дослідженні, в середньому налічує 6 осіб. Меншу кількість працівників як правило мають самостійні фірми-турагенти (наприклад, «Admiral Travel Club»), філії крупних туристичних компаній («APL Travel») або представники всеукраїнських мереж туристичних агенцій, які працюють на умовах договору франшизи («Феєрія мандрів»). Чисельність персоналу суб'єктів туристичної діяльності, що здійснюють туроператорську діяльність, зазвичай перевищувала середній показник і досягла максимальної кількості у 14 осіб («PLASKE TRAVEL»).

Щодо статевої структури штату працівників туристичних підприємств, можна однозначно констатувати переважання осіб жіночої статі. Чоловіки у туристичній сфері або займають керівні посади, або працюють авіакасирами. На посадах менеджерів знаходяться лише жінки, переважно вони входять до вікової групи 20-30 років (рис. 6).

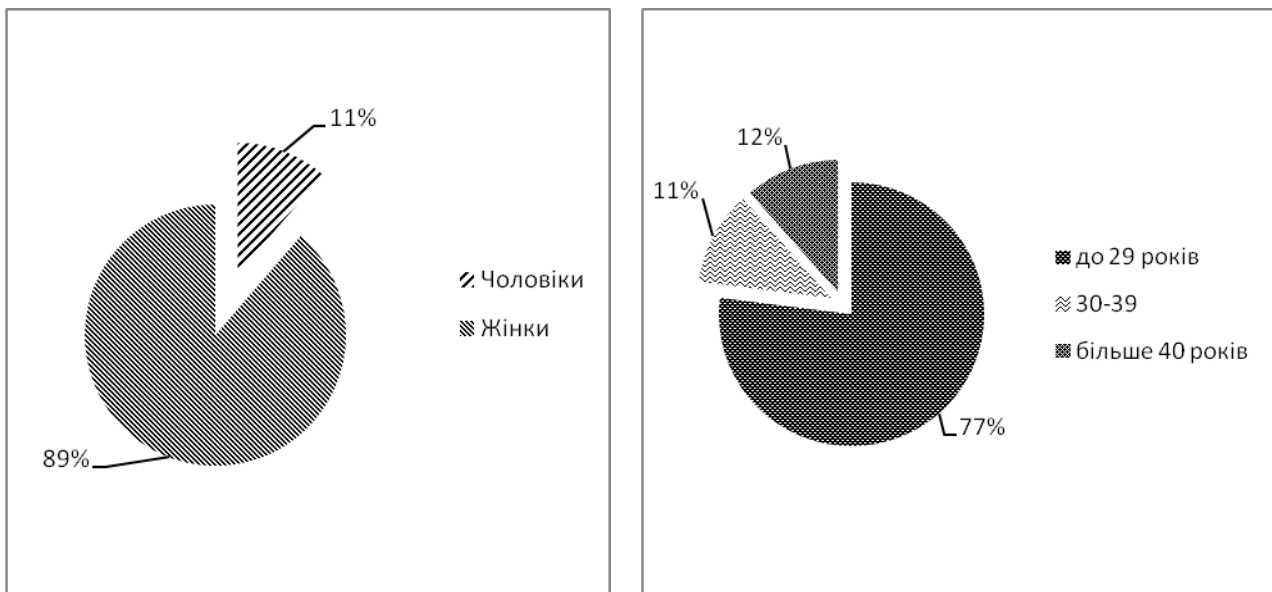


Рис. 6. Гендерна та вікова структура штату працівників туристичних підприємств м. Одеси

Серед працівників туристичних підприємств, які представляли експерти, переважають кадри без спеціалізованої освіти. Найбільша кількість працюючих має економічну та філологічну освіту (закінчили філологічний факультет або факультет романо-германської філології Одеського національного університету імені І. І. Мечникова), досить багато менеджерів, мають фах географів,

істориків, біологів, працюють також особи, які здобули вищу освіту за такими напрямками як менеджмент, маркетинг, культурологія, соціологія, журналістика, право, логістика.

Загалом на туристичному ринку праці міста Одеси переважають випускники таких вищих навчальних закладів як Одеський національний економічний університет, Одеський національний університет імені І. І. Мечникова, Одеський національний морський університет, Одеський національний політехнічний університет. Більшість працівників, що мають спеціалізовану освіту у сфері туризму закінчили Одеський національний економічний університет, зустрічаються випускники Інституту туризму Федерації профспілок України (м. Київ) та Відокремленого підрозділу «Одеського філіалу Київського національного університету культури і мистецтв».

У *десятому питанні* респондентам було запропоновано проаналізувати відповідність підготовки фахівців з вищою освітою у сфері туризму потребам ринку праці, в *одинадцятому* – висловити своє бажання / небажання залучитись до формування учбових планів, змісту окремих навчальних дисциплін, організації практичної підготовки та інших складових вищої освіти у сфері туризму, у *дванадцятому* – рекомендувати компетентних осіб для залучення у якості експертів до даного дослідження.

Шість респондентів дали однозначну відповідь на десяте питання: – «Не відповідає». Шість експертів оцінили рівень відповідності підготовки фахівців з вищою освітою у сфері туризму потребам ринку праці як середній, вказавши при цьому на недостатність практичної підготовки, два – як задовільний, один – як добрий.

Щодо готовності брати участь у процесі підготовки фахівців для сфери туризму, думки опитуваних розділились таким чином: вісім респондентів дали ствердну відповідь, сім – висловили не бажання.

Переважна більшість респондентів рекомендували інших осіб для участі у даному експертному опитуванні.

Висновки. Загалом, відповіді експертів засвідчили, що рівень підготовки фахівців з вищою освітою у сфері туризму не відповідає потребам сучасного ринку праці. Про це прямо свідчать відповіді експертів на десяте питання. Опосередковано проблему якості освіти фахівців з туризму підтверджують важливість при підборі кадрів таких критеріїв як наявність досвіду роботи та наявність будь-якої вищої освіти, не обов'язково фахової, а також тривалий термін роботи на туристичній фірмі, що потрібен працівнику для повноцінного виконання своїх посадових обов'язків (10 респондентів назвали терміни понад 1 рік). Менше зауважень у експертів викликає теоретична підготовка фахівців з освітою у сфері туризму, натомість більшість опитаних відзначили відсутність необхідних практичних умінь та навичок для роботи на туристичному підприємстві.

Список літератури

1. Балабанов, Г. В. Сучасний стан національного ринку вищої професійної освіти у галузі туризму / Балабанов Г. В., Гришко Р. О. // Географія та туризм / гол. ред. О. О. Любіцева. – Київ, 2014. – Випуск 28. Режим доступу: <http://www.geolgt.com.ua/images/stories/zbirnik/vipusk28/v283.pdf>.
2. Інформаційна система «Конкурс» Міністерства освіти і науки України. Режим доступу: <http://www.vstup.info/>
3. Как провести социологическое исследование: в помощь идеологическому активу / Под. ред. М. К. Горшкова, Ф. Э. Шереги. – М. : Политиздат, 1990. – 288 с.].
4. Мініч І. М. Психолого-педагогічні аспекти європейського досвіду підготовки фахівців сфери послуг / І. М. Мініч // Наукові записки КІТЕП. Психолого-педагогічні проблеми удосконалення професійної підготовки фахівців сфери туризму в умовах неперервної освіти. – 2001. – № 1. – С. 34-37.
5. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2013 / 14 навчального року : статистичний бюлетень / Державна служба статистики України ; відп. за випуск І. В. Калачова. – Київ, 2014. – 165 с.

6. Польова, Л. В. Особливості практичної підготовки фахівців з туризму / Л. В. Польова // Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. – 2012. – № 4 (239). – Ч. 2. – С. 169-175.

7. Сакун Л. В. Теорія і практика підготовки фахівців сфери туризму в розвинених країнах світу: монографія / Л. В. Сакун. – К.: МАУП, 2004. – 399 с.

8. Социология: учебник / Ю. Г. Волков, В. И. Добренъков, В. Н. Нечипуренко, А. В. Попов. – Изд. 2-е, испр. и доп. – М. : Гардарики, 2003. – 512 с.

9. Щука Г. П. Система професійної освіти у сфері туризму в Російській Федерації, Україні та Республіці Білорусь : монографія / Г. П. Щука ; Держ. закл. «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка». – Луганськ : Вид-во ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2013. – 264 с.

10. Туристична діяльність в Україні у 2013 році: статистичний бюлетень / Державна служба статистики України ; відп. за випуск І. В. Калачова. – Київ, 2014. – 272 с.

11. Федорченко В. К. Педагогіка туризму: Навч. посібник / В. К. Федорченко, Н. А. Фоменко, М. І. Скрипник, Г. С. Цехмістрова. – К.: Видавничий дім «Слово», 2004. – 296 с.

References:

1. Balabanov G. V., Gryshko R. O. (2014). Suchasnyi stan natsionalnoho rynku vushchoi profesiinoi osvity u haluzi turyzmu [The modern state of the higher professional education market in tourism sphere]. *Geografia i turyzm. Vol. 28*. Retrieved from: <http://www.geolgt.com.ua/images/stories/zbirnik/vipusk28/v283.pdf> [in Ukrainian].

2. Informatsiina systema «Konkurs» Ministerstva osvity i nauky Ukrainy. [Information system “Konkurs” of Ministry of science and education of Ukraine]. Available at: <http://www.vstup.info/> [in Ukrainian].

3. Horshkova M. K., Sherehi F. E. (Eds.) (1990). *Kak provesti sotsyologicheskoe issledovanie v pomoshch ideologicheskomu aktivu [How to make a sociologic research: help for ideological asset]*. Moscow: Politizdat. [in Russian].

4. Minich I. M. (2001). *Psycholoho-pedahohichni aspekty yevropeiskoho dosvidu pidhotovky fakhivtsiv sfery posluh [Psychological and pedagogical aspects of the European experience in training of professionals in the service sphere]*. Naukovi zapysky KITEP. Vol. 1, 34-37 p. [in Ukrainian].

5. Kalachova I. V. (Eds.). (2014). *Osnovni pokaznyky dialnosti vishchikh navchalnykh zakladiv Ukrainy na pochatok 2013 / 14 navchalnoho roku : Statystychnyi biuleten [The main indicators of the higher education institutions activity in Ukraine at the beginning of the 2013/14 academic year: Statistical bulletin]*. Kyiv: Derzhavna sluzhba statystyky. [in Ukrainian].

6. Polova L. V. (2012). *Osoblyvosti praktychnoi pidhotovky fakhivtsiv z turyzmu [The features of practical training for professionals in tourism sphere]*. *Visnik LNU imeni Tarasa Shevchenka, 4, part 4*, 169-175. [in Ukrainian].

7. Sakun L. V. (2004). *Teoria i praktyka pidhotovky fakhivtsiv sfery turyzmu v rozvynenykh krainakh [Theory and practical aspects of tourism sphere professional training in developed countries]*. Kyiv: MAUP. [in Ukrainian].

8. Volkov, Yu. G., Dobrenkov, V. I., Nechipurenko, V. N., Popov, A. V. (2003). *Sotsiologia [Sociology]*. Moscow: Gardariki. [in Russian].

9. Shchuka, G. P. (2013). *Systema profesiinoi osvity u sferi turyzmu v Rosiiskii Federatsii, Ukraini ta Respublitsi Bilorus [System of professional tourism sphere education in Russian Federation, Ukraine and Republic of Belarus]*. Luhansk: LNU imeni Tarasa Shevchenka. [in Ukrainian].

10. Kalachova I. V. (Eds.) (2013). *Turystychna dialnist v Ukraini u 2013 rotsi: statystychnyi biuleten [Tourist activity in Ukraine in 2013: Statistical Bulletin]*. Kyiv: Derzhavna sluzhba statystyky. [in Ukrainian].

11. Fedorchenko V. K., Fomenko, N. A., Skrypnyk, M. I., Tsekhmistrova, G. S. (2004). *Pedagogika turyzmu [Pedagogy of tourism]*. Kyiv: Slovo. [in Ukraine].

Мария Орлова, Сергей Яременко, Татьяна Стрикаленко. СПЕЦИАЛИСТЫ С ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ В СФЕРЕ ТУРИЗМА НА РЫНКЕ ТРУДА ОДЕССКОГО РЕГИОНА. В статье изложены результаты экспертного опроса, проведенного с целью выявления требований, предъявляемых рынком труда региона в сфере туризма к кадрам. На основе ответов респондентов установлен уровень соответствия подготовки специалистов с профессиональным туристическим образованием требованиям рынка труда. Выявлены компетенции, которых чаще всего не хватает работникам с высшим образованием в сфере туризма. Произведен анализ критериев, являющихся решающими при подборе кадров для работы на туристических предприятиях. Работа также содержит характеристику современного состояния рынка образовательных услуг в сфере туризма Одесской области – количество и перечень высших учебных заведений, готовящих бакалавров по направлению подготовки «Туризм», специалистов и магистров по специальности «Туризмоведение», объем государственного заказа и долю заполняемости мест при поступлении на первый курс в 2014-2015 учебном году. Приведены количественные параметры рынка труда в сфере туризма региона.

Ключевые слова: качество образования, образование в сфере туризма, рынок образовательных услуг, субъекты туристической деятельности, экспертный опрос.

Maria Orlova, Sergii Iaromenko, Tetiana Strikalenko. SPECIALISTS WITH HIGHER EDUCATION IN TOURISM SPHERE IN ODESSA REGION LABOR MARKET. The expert survey results of tourism and travel enterprises are considered in this article. The purpose of the article is to ascertain the requirements of the regional tourism labor market to the staff. The compliance level of training of professionals with specialized education to the labor market in the tourism sector is determined on the basis of responses. The deficient competences for workers with higher education in tourism are ascertained. The decisive criteria for the selection of personnel for work in the tourist business are analyzed. The paper also contains a description of the current education market in tourism of Odessa region, in particular, number and list of higher education institutions with bachelor degree «Tourism», specialist and master degree in «Recreation and leisure studies», volume of state orders, and the percentage occupancy of seats for admission the first course in the 2014-2015 academic year. The quantitative parameters of the labor market in the tourism sphere are considered in this paper.

Key words: quality education, education in tourism, education market, the subjects of tourism sphere, expert survey.