

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра туристичного та готельно-ресторанного бізнесу
(найменування кафедри)

Допущено до захисту
Завідувач кафедри

(підпис)
“ ____ ” _____ 2018р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня магістра
зі спеціальності 242 туризм
(шифр та найменування спеціальності)
за магістерською програмою професійного спрямування
економіка та організація туристичної діяльності

(назва магістерської програми)

на тему: **«Концепція, форми і особливості підготовки кадрів для туристичного бізнесу»**
(назва теми)

Виконавець:

студент факультету міжнародної
економіки

Кальченко Дмитро Юрійович

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

Науковий керівник:

к.е.н.

(науковий ступінь, вчене звання)

Нєчева Наталя Валеріївна

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ПОНЯТТЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	8
1.1. Особливості розуміння кадрової політики організації.....	8
1.2. Нормативно-правові документи щодо ведення кадрової політики організації.....	11
1.3. Форми, методи та теорії реалізації кадрової політики організації.....	13
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ СУЧАСНОГО СТАНУ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ ТУРИСТИЧНОГО БІЗНЕСУ НА ПРИКЛАДІ ОДЕСЬКОГО РЕГІОНУ.....	25
2.1. Сучасний стан підготовки кадрів для туристичного бізнесу Одеського регіону.....	25
2.2. Розподіл трудових ресурсів туристичного бізнесу Одеського регіону (по освітньо-віковим показникам).....	33
2.3. Проблеми підготовки кадрів для туристичного бізнесу Одеського регіону.....	41
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ СИТУАЦІЇ З ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ ТУРИСТИЧНОГО БІЗНЕСУ ОДЕСЬКОГО РЕГІОНУ.....	51
3.1. Пропозиції щодо оптимізації показників з підготовки кадрів для туристичного бізнесу Одеського регіону.....	51
3.2. Перспективи застосування запропонованих заходів в туристичній сфері Одеського регіону.....	60
3.3. Світовий досвід вирішення проблем підготовки кадрів для туристичного бізнесу Одеського регіону.....	65
ВИСНОВКИ.....	73
Список використаних джерел.....	80

ВСТУП

Кадрова політика займає одне з центральних місць в соціальних і економічних дослідженнях ринку праці. Більш того, кадрова політика є провідною категорією в соціально-трудовах відносинах. Кадрова політика як функціонуючий соціальний інститут, це не просто необхідний соціальний інститут, це умова, без якої вільна економіка просто неможлива.

Сучасна ситуація реалізації кадрової політики характеризується неоднозначністю існуючих тут явищ і процесів. На тлі триваючого зростання продуктивних сил значимо позначилися проблеми статусу, ролі місця людини на ринку праці, дійсної вартості її робочої сили суспільства. Кадрова політика являє собою систему суспільних відносин і узгодження інтересів роботодавців і найманої робочої сили. За цим простим визначенням ринку праці ховається соціально-трудова структура і трансформація соціально-трудовах відносин, групова інтегрованість і трудова мотивація в системі кваліфікації та змістовності праці працівників. Кадрова політика як соціальний інститут суспільства – це місце перетину економічних і соціальних інтересів і функцій і барометр в трансформації соціальної структури суспільства.

Формування кадрової політики обумовлено обмінними процесами, які пояснюють природу соціальної взаємодії між людьми і соціально-господарючими суб'єктами.

Кадрова політика – це узгоджена в соціальному просторі праця багатьох людей, що становить базисний соціальний процес, що лежить в основі як диференціації рангів в соціальних суб'єктів в суспільстві, як і інтеграції суспільства в згуртоване і солідарне ціле.

Кадрова політика як соціальний інститут в сфері туризму має свою специфіку. Його інституціональні особливості формують такі чинники:

1. природно-кліматичні та екологічні умови;
2. соціально-географічні умови, що відображають особливості розселення населення на території;
3. історико-культурні умови і чинники соціуму;
4. соціально-політичні чинники, які характеризують свободу переміщення і стабільності населення на території;
5. соціально-економічні фактори, які визначають рівні розвитку регіонів країни.

Дана специфіка накладає відбиток на інституціоналізацію кадрової політики в сфері туризму. Інституціоналізація кадрової політики в туризмі це соціально-економічна форма використання трудових ресурсів, при якій робоча сила працівника перетворюється в товар, тобто продається і купується відповідно до законів ринку, а сам носій робочої сили виступає як найманий працівник. Кадрова політика туризму в його інституційній частині поки формується з урахуванням інтересів, потреб, попиту населення на його інфраструктури.

Актуальність дослідження. Особливості кадрової політики та зайнятості надає певний вплив на розвиток туризму. У свою чергу туризм має великі можливості відносного збільшення зайнятості населення. На даний момент, в умовах світової фінансової кризи, питання формування ринку праці в туризмі стоїть гостріше, особливо для молодих фахівців. В даний момент на туристичному ринку праці в більшості випадків працюють досить досвідчені і старі кадри, більшість яких не мають професійної туристичної освіти, але дуже розбираються в специфіці галузі. Пояснюється це тим, що професійна туристська освіта стала викладатися в навчальних закладах порівняно не давно. Плинність кадрів на туристських підприємствах не сильно велика, отже, не велика кількість молодих фахівців може розраховувати на подальше працевлаштування. Таким чином, на туристському ринку праці існує проблема

працевлаштування, особливо це стосується молодих фахівців, випускників ВНЗ.

Мета роботи – вивчити концепції, форми і особливості підготовки кадрів для туристичного бізнесу.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати особливості розуміння кадрової політики організації;
2. Охарактеризувати нормативно-правові документи щодо ведення кадрової політики організації;
3. Виділити форми, методи та теорії реалізації кадрової політики організації;
4. Проаналізувати сучасний стан підготовки кадрів для туристичного бізнесу Одеського регіону;
5. Провести дослідження щодо розподілу трудових ресурсів Одеського регіону;
6. Виявити проблеми підготовки кадрів для туристичного бізнесу Одеського регіону;
7. Надати пропозиції щодо оптимізації показників з підготовки кадрів для туристичного бізнесу Одеського регіону;
8. Виділити перспективи застосування запропонованих заходів в туристичній сфері Одеського регіону;
9. Охарактеризувати світовий досвід вирішення проблем підготовки кадрів для туристичного бізнесу Одеського регіону.

Об'єкт дослідження – процес підготовки кадрів для туристичного бізнесу.

Предмет дослідження – сукупність теоретичних і практичних питань організаційно-економічного характеру, спрямованих на удосконалення підготовки кадрів для туристичного бізнесу в Одеському регіоні.

Методи дослідження: загальнотеоретичні (аналіз філософської, психологічної, соціологічної літератури для розуміння кадрової політики

організації, дослідження нормативно-правової документації для виділення особливостей ведення кадрової політики організації, узагальнення досвіду реалізації кадрової політики організації); емпіричні (дослідно-експериментальна робота для аналізу сучасного стану підготовки кадрів для туристичного бізнесу та вирішення проблем підготовки кадрів для туристичного бізнесу, спостереження, опитування, рейтинг для виявлення проблеми підготовки кадрів для туристичного бізнесу, вивчення ринку діяльності, тестування, метод компетентних оцінок для дослідження сучасного стану підготовки кадрів для туристичного бізнесу); статистичні (ранжування, шкалювання, кореляційний аналіз для виявлення впливу ринку праці на показники з підготовки кадрів для туристичного бізнесу, якісний і кількісний аналіз результатів для виділення перспективи застосування запропонованих заходів в туристичній сфері України, математична обробка даних).

Дослідження проводилося в три етапи.

На першому етапі було проведено аналіз літератури; визначено мету, об'єкт, предмет, завдання дослідження, розроблені умови гіпотези.

На другому етапі проведено констатуюча частина дослідно-експериментальної роботи; розроблена програма дослідно-експериментальної роботи; здійснювався формуючий етап дослідно-експериментальної роботи, аналізувалися результати, отримані в ході дослідно-експериментальної роботи.

На третьому етапі проведено теоретичне узагальнення отриманих в ході роботи матеріалів дослідження; сформульовані висновки і рекомендації.

Інформаційна база дослідження представлена працями вітчизняних та зарубіжних науковців у сфері підготовки кадрів для туристичного бізнесу, окрім того було використано нормативно-правові акти, що лежать в основі правового регулювання підготовки кадрів для туристичного бізнесу, матеріали наукових конференцій, Інтернет-ресурси, інформація Всесвітньої туристичної організації, статистичні збірки.

Практичне значення одержаних результатів. Розроблені і адаптовані методики дослідження і засоби діагностики кадрової політики в туристичній сфері України дозволяють визначати її рівень в умовах реального часу. Достовірність результатів дослідження забезпечується аналізом науково-педагогічних досліджень, методологічними підставами, комплексом методів дослідження, що відображають мету і завдання дослідження, кількісним та якісним аналізом, репрезентативними результатами дослідно-експериментальної роботи.

Наукова новизна дослідження полягає в розробці теоретичних положень про вплив підготовки кадрів для туристичного бізнесу для підвищення конкурентоспроможності туристичного підприємництва в Одеському регіоні.

Структура роботи та послідовність викладу матеріалу обумовлені змістом досліджуваної проблеми, вибраною методологією, базою дослідження, яка потребувала відповідної логіки упорядкування.

Робота складається із вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел.

Публікації за темою кваліфікаційної роботи. За результатами виконання кваліфікаційної роботи магістра опубліковано:

1. «Методи залучення персоналу підприємств сфери туризму до процесів підвищення якості та оцінки послуг туризму» / Причорноморські економічні студії, Економічний науково-практичний журнал, Випуск 35/2018.

2. «Підготовка персоналу для туристичного бізнесу в Одеському регіоні» / I Міжнародна науково-практична конференція «Імперативи розвитку громадянського суспільства у забезпеченні національної конкурентоспроможності», Національний інститут економічних досліджень, 13-14 грудня, Батумі (Грузія) 2018.

ВИСНОВКИ

В процесі виконання дослідження були виконані такі завдання:

1. Проаналізовано особливості розуміння кадрової політики організації, яка є однією з найважливіших соціально-економічних характеристик будь-якого підприємства (організації). Кадрова політика виступає ядром системи управління персоналом і реалізується через кадрову службу. Тому вибір кадрової політики пов'язаний не тільки з визначенням основної мети, але й з вибором засобів, методів, пріоритетів.

2. Охарактеризовано нормативно-правові документи щодо ведення кадрової політики організації. До нормативно-правової бази щодо ведення кадрової політики організації відносять сукупність документів, що створюють правове і нормативно-методичне забезпечення функціонування управління персоналом як системи.

3. Виділено форми, методи та теорії реалізації кадрової політики організації. Вибір тих чи інших форм та методів кадрової політики залежить від керівництва організації та особливостей роботи організації. Тому виявлення найефективнішої форми реалізації кадрової політики може стати перспективним напрямком подальших досліджень.

4. Проаналізовано сучасний стан підготовки кадрів для туристичного бізнесу Одеського регіону. Аналіз регіонального кадрового потенціалу сфери туризму і системи підготовки фахівців для галузі в Одеському регіоні показав наявність проблем і тенденцій, характерних для туристської галузі в цілому. Однак прискорене динамічне зростання економіки туризму в Одесі істотно підвищує гостроту ситуації з кадровим забезпеченням галузі.

5. Проведено дослідження щодо розподілу трудових ресурсів Одеського регіону. Проаналізовано динаміку розподілу трудових ресурсів тур.бізнесу в залежності від рівня освіти по Одеському регіону, рівень освіти трудових ресурсів в галузі туризму по Одеському регіону за 2017 рік, вікову структуру

трудових ресурсів в галузі туризму по Одеському регіону за 2017 рік, плинність кадрів в галузі туризму по Одеському регіону за 2017 рік. Загалом, входження України у світовий туристичний процес потребує відповідного кадрового забезпечення.

6. Виявлено проблеми підготовки кадрів для туристичного бізнесу Одеського регіону. Зроблено висновок, що у всіх сферах туристичного комплексу по Одеському регіоні працює 52% працездатного населення, однак робота персоналу носить сезонний характер. За роки існування незалежної Української держави не було розроблено жодної цільової програми, пов'язаної з кадровим забезпеченням галузі. Щоб персонал забезпечував високу якість послуг, для нього повинна мати місце мотивація: гідна оплата, освіта, хороший статус організації, кар'єрний ріст. Незважаючи на те, що туризм створює нові можливості для працевлаштування, в дійсності це часом принизлива робота.

7. Надано пропозиції щодо оптимізації показників з підготовки кадрів для туристичного бізнесу Одеського регіону. У зв'язку з основними проблемами реалізації кадрового потенціалу слід активізувати роботу щодо вдосконалення системи освіти в сфері туристичного бізнесу в Одеській області. Засоби, за допомогою яких здійснюється підготовка кадрів в галузі туризму в Одеській області, являють собою, насамперед, природні властивості, якості, належать людині: професійні навички та уміння, соціальні якості.

Діяльність по підготовці кадрів має здійснюватися сукупністю дій, що призводять до результату, відповідному меті. Ця сукупність являє собою два види діяльності з підготовки кадрів: наукову і практичну. Фахівцям в галузі туризму необхідні знання з ресурсоведення, стану і динаміки ринку, маркетингу, менеджменту. Необхідно знати технологічні особливості проектування, підготовки, розробки та надання турів, особливості їх тематичного змісту. Все це вимагає величезних практичних навичок.

8. Виділено перспективи застосування запропонованих заходів в туристичній сфері Одеського регіону. Необхідність реалізації цих заходів

полягає в тому, що чим більше система підготовки кадрів відповідає потребам галузі, чим сильніша її дія і тим вища ефективність стимулів.

Подібно звичайному капіталу, здібності, знання, навички людини мають властивість накопичуватися. При цьому їх формування і розвиток вимагає як від самого індивіда, так і від суспільства в цілому досить значних витрат часу, праці, матеріальних і фінансових ресурсів, тобто інвестицій.

Роблячи ставку на освіту і підготовку на виробництві, тим самим підвищується рівень знань людини, а, отже, збільшує обсяг і якість людського капіталу.

9. Охарактеризовано світовий досвід вирішення проблем підготовки кадрів для туристичного бізнесу Одеського регіону. В економічно розвинених країнах велика увага приділяється впровадженню сучасних систем оцінки різних категорій персоналу, при цьому, як і Україні інвестиції в людський капітал є найбільш залежними, як з точки зору від окремої людини, так і з точки зору всього суспільства. Перш за все збільшується застосування самооцінки персоналу.

За результатами досліджень проведених американською корпорацією «Дженерал Електрик» близько 90% керівників і 86% підлеглих самооцінку вважають обов'язковою складовою системи оцінки в цілому.

Найбільшої уваги заслуговує зарубіжний досвід формування та застосування багатоаспектної системи матеріального заохочення персоналу в галузі туризму, що необхідно впроваджувати і в Одеському регіоні. Його ключовими елементами є: використання тарифної системи; застосування прогресивних форм оплати праці; поширення оригінальних систем преміювання і стимулювання нововведень; більш висока оплата розумової праці; істотна індивідуалізація заробітної плати.

При цьому, можна зробити ряд важливих висновків.

На сьогодні, вдосконалення підготовки кадрів в туристичній галузі вважається найскладнішою проблемою для країн, що переходять на ринкову

модель розвитку, а підтримку на ньому рівноваги – самим недосконалим і важко керованим елементом ринкової економіки. В лютому 2017 року в Україні в середньому кожен день в галузі налічувалося майже 9 тис. вакансій. При цьому, починаючи з вересня 2017 року, на ринку спостерігається зниження попиту на представників туристичного бізнесу. У порівнянні з січнем минулого року зараз в Україні на 38% вакансій менше. Резюме при цьому – майже на 50% більше.

За оцінками експертів, в даний час галузеві потреби в фахівцях забезпечуються лише на 55%, і це стосується всіх підрозділів туристичної галузі. При цьому випускники туристичних вузів не можуть знайти роботу після закінчення навчального закладу. Це означає що туристична освіта в Україні потребує реформування, в тому числі й Одеський регіон, на основі якого проводилося дослідження.

Аналіз розподілу трудових ресурсів можна проводити за такими напрямками: вік; рівень освіти. Характерна риса використання трудових ресурсів Одеського регіону – широке поширення часткової зайнятості. Для пом'якшення фактора сезонності в пікові періоди застосовується наймання на роботу жителів інших населених пунктів, студентів за договорами з навчальних закладів інших міст Одеського регіону. Сезонність туризму стимулює багатoproфільний характер робочих місць, коли один і той же працівник виконує різні функції в залежності від сезонних особливостей. Поряд з даними про зайнятих осіб і кількість робочих місць в галузях туризму Одеського регіону для вимірювання кількості робочої сили, що відноситься до певного виду туризму, потрібні також інші показники, такі як відпрацьований час або чисельність працівників в еквіваленті повної зайнятості.

Чисельність розподілу трудових ресурсів на 2017 рік склала 55 тис. осіб, з яких 25 тис. жінок і 30 тис. осіб Одеського регіону. Слід зазначити, що чисельність збільшилася порівняно з 2013 роком на 12 тис. осіб, тобто керівників на 4 тис. осіб, спеціалістів на 2 тис., та інших

категорій – на 6 тис.. Фактично, зростання відбулося за всіма категоріями. Потрібно також зазначити, що переважає кількість працівників Одеського регіону з вищою освітою, що, як наслідок, вимагають покращення умов праці та підвищення виплат. Як бачимо, в віковій структурі переважає вікова категорія 30-39 років, що пояснюється, як наявністю необхідного досвіду та знань, так і майбутніми перспективами.

Проблеми підготовки кадрів в галузі туризму Одеського регіону пов'язані з тим, що у більшості випадків робочі місця в сфері туризму характеризуються як непрестижні і невдячні. Наступна проблема – фактичні показники середньомісячних зарплат працівників туристського комплексу значно нижче існуючих показників в Україні та на кілька порядків менше загальноєвропейських.

Серед інших проблемних аспектів відзначаються невисока заробітна плата, порівняно довга робочий тиждень зі спеціальними графіком і режимом роботи, слабка участь профспілок у житті трудових колективів. Все це призводить до високої плинності кадрів Одеського регіону.

Світовий досвід показує, що необхідною умовою успішного вирішення наявних проблем в галузі туризму, в якому з'явилися радикальні зміни, стають якісні зміни в освітній сфері. При цьому, в провідних країнах світу відзначається зростаюча потреба в якісному складі робочого потенціалу в процесі розвитку туризму. Багато з дилем матеріального і гуманітарного розвитку повинні бути переглянуті і оформлені в концепцію довгострокового розвитку економіки і суспільства. Слід зазначити, що в останні роки в провідних країнах світу відзначається сильний поділ праці від первинного і вторинного сектора в третинний, тобто в інтенсивності трудової діяльності, яка служить задоволенню нагальних потреб туристів і місцевого населення, але це ще не є рівень очікуваних результатів.

Було запропоновано ряд ініціатив, які доцільно прийняти для вирішення наявних проблем Одеського регіону: дії для отримання місцевої робочої сили,

спрямовані проти груп потенційних працівників, наприклад, для заміжніх жінок; місцева організація транспорту, проживання та догляд за дитиною, з тим, щоб залучити співробітників, які в іншому випадку не зможуть працювати в компанії; гнучкий графік переходу до задоволення потреб працівників; покращений пакет переваг для працівників; зміни в пакеті послуг, з метою скорочення витрат праці, що часто передбачає зниження рівня послуг і декваліфікацію; використання технологій в рамках ініціативи по економії робочої сили, розширення внутрішньої освітньої програми.

У зв'язку з основними проблемами реалізації кадрового потенціалу слід активізувати роботу щодо вдосконалення системи освіти в сфері туристичного бізнесу за наступними напрямками:

- Розробка концепції неперервної професійної освіти в сфері туризму, що включає створення галузевих пріоритетів кваліфікацій і компетенцій, формування професійних стандартів працівників туристичної індустрії, розвиток і вдосконалення галузевої системи оцінки і сертифікації кваліфікованих працівників туристичної індустрії (сертифікація гідів, працівників готелів, готелів і ін.);

- Посилення інтеграції туристичної освіти, науки і туріндустрії з метою формування високо конкурентного ринку туризму;

- Формування навчальних закладів нового типу в рамках мережевої взаємодії (СПО - ВПО - організація-роботодавець), які були б інноваційними центрами практико-орієнтованого навчання;

- Регулярний моніторинг стану кадрів сфери туризму, формування пропозицій погосзаказу на підготовку і підвищення кваліфікації фахівців у сфері туризму;

- Рейтингова оцінка навчальних закладів за участю роботодавців з метою забезпечення споживачів достовірною інформацією про стан ринку праці та освітніх послуг у сфері туризму;

- Вдосконалення навчальних програм та навчально-методичної бази для спеціальностей туристичної індустрії (зокрема, програм підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації екскурсоводів та гідів, обслуговуючого персоналу в сфері туризму);

- Розробка моделей прогнозування сценаріїв розвитку туристичної галузі;

- Орієнтування тематики дипломних робіт, виконуваних студентами, які навчаються за спеціальностями та напрямками туристичного профілю, на теми, які сприятимуть розвитку індустрії туризму;

- Розвиток партнерства між суб'єктами туристичної індустрії та освітніми установами, що здійснюють навчання за спеціальностями та напрямками в сфері туризму з метою ефективного працевлаштування фахівців.

Загалом, в процесі написання роботи теорія отримує подальший розвиток завдяки включенню в її зміст сукупності умов формування належної системи підготовки кадрів у туристичній сфері Одеського регіону, що є певною цінністю в сучасних умовах розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - №30. – Ст. 141.
2. Про туризм: Закон України від 15.09.1995 № 324 [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
3. Про курорти: Закон України від 05.10.2000 № 2026 [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
4. Про заходи щодо розвитку туризму і курортів в Україні: Указ Президента України від 21.02.2007 № 136 [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
5. Про Основні напрями розвитку туризму в Україні до 2010 року: Указ Президента України від 10.08.1999 № 973 [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
6. Александрова А. Ю. Міжнародний туризм. - М.: КноРус, 2014. - 464 с.
7. Алексева С.В. Формування готовності майбутніх фахівців до реалізації професійної кар'єри //Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: зб. наукових праць. – Вип. 16, книга 2. – Кам'янець-Подільський: Видавець ПП Зволейко Д.Г., 2012. – С. 3-12.
8. Бондаренко М. П. Туристичний сектор економіки України: реалії та перспективи / Бондаренко М. П. // Економіка і прогнозування / науковий журнал ; Ін-т екон. та прогноз. НАН України. – 2011. – № 1. – С 104–119.
9. Всесвітня туристична організація (ЮНВТО) // Офіційний сайт організації [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.unwto.org>.
10. Глобальний етичний кодекс туризму (схвалений на Генеральній асамблеї Всесвітньої туристичної організації (ЮНВТО) в Сантьяго (Чилі) 1. жовтня 1999 г.) // Офіційний сайт організації [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.unwto.org>
11. Державна служба статистики України <http://www.ukrstat.gov.ua/>

12. Дехтярь Г.М. Индустрия туризма: Правовые акты: Деятельность компаний-перевозчиков / Г.М. Дехтярь. — М. : Финансы и статистика, 2017. — 122 с.
13. Каленик Д.В. Програми управління туризмом в Україні / Д.В. Каленик // Проблеми управління. - 2012. - № 4 (29). - С. 208 - 211.
14. Каменських І. А. Формування нового погляду на туристично-рекреаційну послугу // Інтернет-журнал Наукознавство. 2014. - № 2. - С. 10-43.
15. Карташевская И. Ф. Формирование эффективной системы управления в туризме на основе кластерного моделирования: Монография / И. Ф. Карташевская,-Симферополь: ДИАЙПИ, 2012—444 с.
16. Конференція ООН з торгівлі та розвитку – <http://www.unicc.org/unctad>
17. Кудла Н. Є. Маркетинг туристичних послуг / Н. Є. Кудла. – К. : Знання, 2011. – 351 с.
18. Любіцева О. О. Ринок туристичних послуг (геопросторові аспекти) / Любіцева О. О. – 4-те вид., перероб. і допов. – К. : Альтерпрес, 2015. – 436 с.
19. Майкл Портер. Конкуренція. Оновлене і розширене видання. М., 2013. – 90 с.
20. Мальська М.П. Економіка туризму: теорія та практика: Підручник / М.П. Мальська, М.Й. Рутинський, С.В. Білоус, Н.Л. Мандюк. – К.: «Центр учбової літератури», 2014. – 544 с.
21. Марценюк Л. В. Проблеми та перспективи розвитку туризму в Україні / Л. В. Марценюк // Економічний вісник Національного гірничого університету. - 2015. - № 3. - С. 76-82
22. Мельниченко О. А. Особливості розвитку індустрії туризму в Україні: монографія/ Мельниченко О. А., Шведун В. О. // Харків: Вид-во НУЦЗУ, 2017. - 153 с.
23. Міжнародна торгова палата – <http://www.iccwbo.org>

24. Міжнародні рекомендації по статистиці туризму, 2017 рік - Мадрид і Нью-Йорк, 2018. - 167с.

25. Міністерство культури і туризму України «Підсумки туристичного сезону 2017 року» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mincult.kmu.gov.ua>

26. Нечева Н. В. Концептуальні розробки ефективного механізму управління трудовими ресурсами підприємств санаторно-курортного комплексу / Н. В. Нечева // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва: зб. наук. пр. Харків. нац. автомобілі.-дорож. ун-ту. – Х.: ХНАДУ, 2015. – № 1 (8). – Т. 2. – С. 39-43.

27. Нечева Н. В. Методи управління трудовими ресурсами рекреаційних підприємств та тенденції їх розвитку / Н. В. Нечева // Наук. вісн. – О.: ОНЕУ, 2013. – № 2 (181). – С. 5-12.

28. Нечева Н. В. Напрями формування трудових ресурсів підприємств санаторно-курортного комплексу / Н. В. Нечева // Актуальні питання управління сталим розвитком у сучасному суспільстві: проблеми та перспективи: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф., Кременчук, 30-31 жовт. 2014 р. – Кременчук: КНУіМО, 2014. – С. 262-263.

29. Нечева Н. В. Тенденції розвитку трудових ресурсів у туристичній сфері / Н. В. Нечева // Актуальні проблеми використання економічного потенціалу: держава, регіон, підприємство: матеріали III всеукр. науч.-практ. конф. студ. та молодих учених, Бердянськ, 10-11 квіт. 2014 р. – Бердянськ: Донецьк «Донбас», 2014. – С. 252-253.

30. Орловская В.П. Технологии и организация предприятия сервиса М., 2013. - 175.

31. Проблеми розвитку міжнародного туризму в Україні / А. А. Тербух, О. П. Макар, Г. Я.Ільницька // Молодий вчений. - 2015. - № 11(2). - С. 126-129.

32. Світова організація торгівлі - <http://www.wto.org>

33. Семенов В. Ф. Дослідження процесів управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери: термінологічні уточнення / В. Ф. Семенов, Н. В. Нечева // Вісн. соц.-екон. дослідж.: зб. наук. пр. – О.: ОНЕУ, 2015. – С.214-2
34. Семенов В.Ф., Нечева Н.В., Кудіна Ю. В. Інтегральна оцінка ефективності управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери // В.Ф. Семенов, Н.В. Нечева, Ю.В. Кудіна // Східна Європа: економіка, бізнес та управління. Вип. 5. – Дніпро: Придніпровська державна академія будівництва та архітектури, 2016. – С. 147-154.
35. Семенов В.Ф., Нечева Н.В. Розвиток методичних основ забезпечення ефективності управління персоналом туристично-рекреаційних підприємств в умовах транснаціоналізації // В.Ф. Семенов, Н.В. Нечева// Економічний вісник НТУУ «КПІ ім. Ігоря Сікорського». Вип. 14. – К.: Національний технічний університет України «КПІ», 2017.
36. Сенін В.С. Організація міжнародного туризму: підручник / ВС Сенін. - 2-е вид., Перераб. і доп. - М.: Фінанси і статистика, 2013. - 400 с.
37. Соболева Е. А. Статистика туризму. Статистичне спостереження: навч. посібник / Е.А. Соболева. - М.: Фінанси і статистика, 2014. - 160 с.
38. Статистичний щорічник України за 2017 рік / Державна служба статистики України. – К.: ТОВ «Август Трейд», 2018. – 559 с.
39. Сучасні проблеми та перспективи розвитку туристичної галузі: збірник наукових праць. – Одеса: КУПРІЄНКО СВ, 2017 – 118 с.
40. Тимохина Т. Л. Организация приема и обслуживания туристов. М., 2013. – 351 с.
41. Туристична діяльність в Україні у 2017 році: статистичний бюлетень / Державна служба статистики України ; відп. за випуск І. В. Калачова. – Київ, 2018. – 272 с.
42. Увесь світ у цифрах і фактах: Довідник. -4-е вид., випр. та допов. – К.: Мапа, 2015. – 217 с.

43. Фокін С.П. Діяльність туристської самодіяльної організації: навч.-метод. посіб. / С.П. Фокін. – К. : Вид-во Нац. авіац. ун-ту «НАУ-друк», 2014 – 200 с.
44. Фрідмен М., Хайек Ф. Про свободу. Мінськ, Полідак-референдум, 2014. - 125 с.
45. Фролова Е. В. Направления и механизмы развития туристической привлекательности территории // Актуальні проблеми економіки. –2015. –№ 5. –С. 297–305.
46. Харріс Годфрі, Кац Кеннет М. Стимулювання міжнародного туризму в ХХІ столітті. - М. : Фінанси і статистика, 2014. - 314 с.
47. Царенко О. В., Шпак Л. О. Розробка механізму залучення фінансових інвестицій в туристично-рекреаційний комплекс регіону // Інвестиції: практика та досвід. –2014. –№ 6. – С. 11–14.
48. Школа І.М. Менеджмент туристичної індустрії : навч. посіб. / І.М. Школа. — Чернівці: ЧТЕІКНЕУ, 2013. — 662 с.
49. Шпак Л. О. Напрями та механізми регулювання туристично-рекреаційної сфери на регіональному рівні // Інвестиції: практика та досвід. – 2013. –№ 21. –С. 28–30.
50. Щепанський Е. В. Механізм державного антикризового управління в туристично-рекреаційній сфері України // Університетські наукові записки. Часопис Хмельницького університету управління та права. 2015. № 1. С. 284–292.
51. 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.
52. Яковлев Г.А. Экономика и статистика туризма : учеб. пособие / Г.А. Яковлев. — М.: Изд-во РДЛ, 2002. — 240 с.

53. European Commission's support to Ukraine. EuropeanCommission [Электронный ресурс]. – MEMO/14/159 05/03/2014. – Режим доступа : http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-159_en.htm

54. European Commission's support to Ukraine. EuropeanCommission [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://europa.eu>

55. WoordDevelopmentIndicators: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://data.worldbank.org>

56. The Travel & Tourism Competitiveness Report 2014 World Economic Forum. – Geneva : 2016. – 501 с.

57. Travel & Tourism Economic Impact 2017 Ukraine / World Travel & Tourism Council. – London : 2018. – 24 с.