

УДК 005:338.48

Кравцова А.В., к.е.н., доцент

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ В СФЕРІ ТУРИСТИЧНОГО БІЗНЕСУ

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Сучасна індустрія туризму – одна з найшвидше прогресуючих галузей світового господарства і розглядається як самостійний вид економічної діяльності, а також як міжгалузевий комплекс.

За оцінками UNWTO, туризм посідає перше місце серед галузей світового господарського комплексу за обсягом експорту товарів і послуг. Виробляючи 9% глобального (загальносвітового, національного продукту), залучаючи 7% світових інвестицій, туризм нині є найпотужнішою сферою світової економіки. На частку туризму припадає 11% споживчих витрат, 5% податкових надходжень. За валютними надходженнями, що зростають щорічно на 10%, туризм випередив експорт нафтопродуктів, телекомунікаційного обладнання, автомобілебудування, всі інші види послуг.

В Україні туризм формує менше 1% сукупного ВВП (в країнах Європи – 10%), частка експорту туристичних послуг в структурі експорту товарів та послуг в Україні становить 0.7% (в країнах Європи – 30%) [1].

Така ситуація є вкрай несприятливою для України, низька питома вага туризму в економіці країни унеможливила участь держави в рейтинговій таблиці, що включає 75 країн світу, які мають найбільші доходи від туризму.

Серед причин, що призвели до таких показників необхідно виділити нестабільність інституту управління, відсутність єдиного підходу до управління туристичною сферою та відповідного науково-методологічного обґрунтування компетентісного підходу для якісних зрушень в сфері туризму та нарощування потенціалу підприємств туристичної інфраструктури.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Ґрунтовні наукові дослідження становлення та розвитку туризму як соціально-економічної сфери присвячено українськими науковцями В. Федорченко, І. Минич, В. Герасименко, В. Зінченко, М. Крачило, О. Любавець, О. Лугової, С. Грибанової та ін.

Окремі аспекти управління та організації у туристичній сфері розглядався у працях зарубіжних учених Е. Слободенюка, Ю. Алексєєвої, Г. Шаповала, І. Школи, В. Квартальнова та ін. Вагомим науковий доробок в розгляді проблем професійної компетентності висвітлено в роботах С. Гончаренка, В. Бездухової, О. Дахіної, Б. Ельконіна, Б. Гершунського, О. Лебедева, Н. Ничкало, О. Пономарьова та ін. Результатом їх досліджень є розробка окремих підходів, процедур, методів щодо організації та проведення оцінки персоналу. У той самий час не сформований системний підхід до управління персоналом туристичної сфери на основі компетентісного підходу, що вимагає більш поглибленого та комплексного дослідження цієї проблеми. Крім того, подальшого розвитку потребує розробка інструментарію оцінювання персоналу, який би максимально враховував галузеву спрямованість суб'єктів господарювання, у тому числі підприємств які формують туристичну інфраструктуру.

Цілі статті. Метою дослідження є науково-методичне обґрунтування компетентісного підходу до управління в сфері туристичного бізнесу.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Наявність тісного зв'язку між якісними характеристиками працівника, його поведінкою (діями) в різноманітних виробничих ситуаціях та ефективністю роботи була підтверджена дослідженнями Д. МакКлеланда, Р. Бояцис, Л. М. Спенсера,

С. М. Спенсура, С. Холліфорда, С. Уіддет, І. Міллера та інших науковців – засновників компетентнісного підходу. Так, Р. Боядис стверджує, що «ефективна робота – це досягнення специфічних результатів шляхом визначення дій, продемонструвати які людині дають певні характеристики або здібності». Ці характеристики, які можна прослідити в багатьох формах поведінки або в різноманітних діях називаю компетенціями [2].

Компетенції, згідно з визначенням цього поняття Л. М. Спенсером та С.М. Спенсером, становлять інтегровані моделі поведінки працівників в процесі труда, які містять у собі знання, вміння, навички, мотиви, цінності, суттєво важливі для досягнення стратегічних цілей підприємства [3].

Згідно з визначенням Міжнародного департаменту стандартів для навчання, досягнення та освіти (International Board of Standards for Training, Performance and Instruction (IBSTPI)), поняття компетентності визначається як спроможність кваліфіковано провадити діяльність, виконувати завдання або роботу. При цьому поняття компетентності містить набір знань, навичок і ставлень, що дають змогу особистості ефективно діяти або виконувати певні функції, спрямовані на досягнення певних стандартів у професійній галузі або певній діяльності [4].

Визначенням переліку необхідних на ринку праці компетенцій займаються такі міжнародні організації, як ЮНЕСКО, ЮНІСЕФ, ПРООН, Рада Європи, Організація європейського співробітництва та розвитку, Міжнародний департамент стандартів тощо.

Міжнародна комісія Ради Європи в своїх документах розглядає поняття компетентності як загальні, або ключові, вміння, базові вміння, фундаментальні шляхи навчання, ключові кваліфікації, кроснавчальні вміння або навички, ключові уявлення, опори, або опорні знання [5].

На думку експертів Ради Європи, компетентності передбачають: спроможність особистості сприймати та відповідати на індивідуальні й соціальні потреби; комплекс ставлень, цінностей, знань і навичок. Експерти країн Європейського Союзу визначають поняття компетентностей як “здатність застосовувати знання й уміння”, що забезпечує активне застосування навчальних досягнень у нових ситуаціях. В останніх публікаціях ЮНЕСКО поняття компетентності трактується як поєднання знань, умінь, цінностей і ставлень, застосованих у повсякденні. На конференції міжнародного рівня, що відбулась завдяки участі ЮНЕСКО, Міністерства освіти Норвегії, дійшли згоди в трактуванні поняття компетентності як: здатність застосовувати знання та вміння ефективно й творчо в міжособистісних відносинах – ситуаціях, що передбачають взаємодію з іншими людьми в соціальному контексті так само, як і в професійних ситуаціях. Компетентність – поняття, що логічно походить від ставлень до цінностей, та від умінь до знань [6].

На думку експертів, створення умов для набуття необхідних компетентностей протягом всього життя сприятиме:

продуктивності та конкурентності людини на ринку праці;

скороченню безробіття завдяки розвиткові гнучкої (адаптивної) та кваліфікованої робочої сили;

розвиткові середовища для інноваційних перетворень у умовах глобальної конкуренції [7].

З 80-х років Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) займається дослідженням теоретичних та концептуальних знанневих засад, навичок і компетентностей та їх співвідношень між собою в системах освіти різних країн. ОЕСР детально розглядає та спрямовує нині свою діяльність на проблему впровадження компетентностей у зміст освіти. Зокрема ОЕСР декларує наступні положення:

формування компетентностей є результатом взаємодії багатьох різноманітних чинників;

сучасне життя водночас вимагає від людини набуття певного набору, комплексу компетентностей, які називаються ключовими;

вибір найважливіших загальних компетентностей, що називаються ключовими, має

відбуватися на фундаментальному рівні, враховуючи актуальні світоглядні ідеї щодо суспільства й індивідуума та їх взаємодії;

має бути врахований також вплив культурного й інших контекстів того чи іншого суспільства, країни;

на відбір та ідентифікацію ключових компетентностей впливають суб'єктивні чинники, пов'язані з самою особистістю: вік, стать, соціальний статус тощо;

визначення та відбір ключових компетентностей потребує широкого обговорення серед різних фахівців та представників різноманітних соціальних груп [7].

Саме за таких умов, на нашу думку необхідно здійснювати відбір, ідентифікацію ключових компетентностей населення та визначати індикатори їх розвитку.

Федеральним статистичним департаментом Швейцарії та Національним центром освітньої статистики США й Канади було започатковано програму “Визначення та відбір компетентностей: теоретичні й концептуальні засади” зі скороченою назвою “DeSeCo” (1997 р.) [5], яку започаткувала група експертів з різних галузей — освіти, бізнесу, праці, здоров'я, представники міжнародних, національних освітніх, державних та недержавних організацій тощо. Ця програма (“DeSeCo”) зробила значну спробу систематизувати й узагальнити досвід багатьох країн.

Експерти програми “DeSeCo” визначають поняття компетентності (competency) як здатність успішно задовольняти індивідуальні та соціальні потреби, діяти й виконувати поставлені завдання. Кожна компетентність побудована на поєднанні взаємовідповідних пізнавальних ставлень і практичних навичок, цінностей, емоцій, поведінкових компонентів, знань і вмінь, всього того, що можна мобілізувати для активної дії [5].

Компетентнісний підхід означає поступову переорієнтацію домінуючої освітньої парадигми з переважаючою трансляцією знань, формуванням навичок, створення умов для оволодіння комплексом компетенцій, які означають потенціал, здатність випускника до виживання і стійкої життєдіяльності в умовах сучасного багатоаспектного соціально політичного, ринково-економічного, інформаційно і комунікаційнонасиченого простору. Компетентнісний підхід відображає інтегральний прояв професіоналізму, в якому поєднуються елементи професійної і загальної культури, досвіду фахової діяльності та творчості, що конкретизується у певній системі знань, умінь, готовності до професійного вирішення поставлених завдань та проблем [8].

Середовище в якому функціонують підприємства туристичного бізнесу вимагає здійснення відбору, ідентифікації ключових компетентностей населення та визначення індикаторів їх розвитку. В свою чергу, персонал підприємств туристичного бузнесує одним із визначальних параметрів визначення їх конкурентоспроможності.

Мельниченко С.В., Босовська М.В., Полтавська О.В. провели ґрунтовну дослідницьку роботу, в якій представлено зведену характеристику методів оцінки персоналу (табл. 1.) [9].

Автори наголошують на тому, що проблема оцінки персоналу є масштабною, складною та невирішеною це пояснюється тим, що жоден із зазначених методів не є універсальним. Вирішення проблеми оцінки персоналу потребує розробки комплексного підходу, визначення єдиних і чітких критеріїв для оцінки різних категорій працівників, налагодженості чітких комунікацій між керівництвом і підлеглими, усунення формалізму і суб'єктивізму при оцінюванні.

Розробка механізмів об'єктивної оцінки персоналу є невід'ємною частиною системи управління матеріальним стимулюванням персоналу. Це забезпечить відродження справедливості у розподілі трудових і матеріальних благ, регламентування поведінки працівників, виявлення причин, що перешкоджають всебічному розвитку трудового потенціалу кожного працівника.

Таблиця 1

Методичні засади оцінки персоналу підприємств [8].

Види методів	Характеристика	Вихідні дані
--------------	----------------	--------------

Співбесіда (інтерв'ю)	Бесіда з працівником з метою отримання додаткової інформації в режимі "питання-відповідь"	Висновок про професійні, особисті та ділові якості працівника
Біографічний	Отримання інформації про працівника на основі аналізу особистої заяви, кадрових даних, автобіографії, листка з обліку кадрів, особової справи, документів про освіту, характеристики, рекомендацій.	Офіційний висновок про особисті дані, сімейний стан, освіту, досвід роботи тощо
Спостереження	Отримання інформації про працівника на основі безпосередньої реєстрації фактів, процесів, поведінки, тощо які відбуваються в умовах реального часового простору	Фотографія робочого дня, хронометраж або звіт про результати спостереження
Тестування	Форма оцінювання знань, вмінь, навичок та психологічних якостей на основі спеціальних завдань з розшифровкою їх за допомогою ключів	Професіограма, психологічний портрет працівника
Самооцінка	Оцінка працівником самого себе, своїх можливостей, якостей, діяльності, становища в певній соціальній групі чи підприємстві	Інформація про самовизначення працівника
Ділова гра	Розбір навчального прикладу в ході якого працівники отримують ролі в діловій ситуації і розглядають наслідки прийняття рішень	Модель ділової поведінки, управлінське рішення
Експертні оцінки	Результати роботи кваліфікованих фахівців в процесі якої надається об'єктивна оцінка персоналу	Кваліфікований аргументований висновок
Екзамен (залік, захист бізнес-плану, проекту, диплома)	Контроль знань і вмінь, який передбачає попередню підготовку оцінюваного працівника з певного кола питань, проблем або з певної дисципліни, і виступ перед	Екзаменаційний лист, бізнес-план, проект, диплом, присвоєння кваліфікації.

У забезпеченні результативності процесу управління матеріальним стимулюванням на підприємствах туристичного бізнесу важливе значення має етап оцінювання компетентностей персоналу, зокрема, як при відборі та наймі, організації професійного розвитку працівників. Компетентність має стати одним із інструментів виміру індивідуальних показників роботи і через них – потенціалом впливу на результативність діяльності підприємства в цілому.

Інтенсифікація та розширення міжнародних контактів впливають на вибір стратегічних орієнтирів і пріоритетів вітчизняної освіти. Розробляти національні системи компетентностей, сумісні із загальноєвропейськими, на думку учасників методологічного семінару «Реалізація європейського досвіду компетентнісного підходу у вищій школі України», слід з урахуванням тих, які на загальноєвропейському рівні визначено як базові, а саме: «...інструментальні (здатність до аналізу і синтезу, організації та планування, базові загальні знання, базові знання з професії, письмові й усні комунікаційні вміння рідною мовою, знання іншої мови, елементарні комп'ютерні вміння, вміння управління інформацією, здатність вирішувати проблеми, здатність приймати рішення), міжособистісні (здатність до критики і самокритики, здатність працювати в команді, здатність працювати в міждисциплінарній команді, здатність взаємодіяти з експертами в інших предметних сферах, здатність сприймати різноманіття та міжкультурні відмінності, здатність працювати в

міжнародному контексті, міжособистісні вміння, сповідування етичних цінностей) і системні (здатність застосовувати знання на практиці, дослідницькі вміння, здатність до навчання, здатність до адаптації до нових ситуацій, здатність до генерації нових ідей (творчості), лідерство, розуміння культур та звичаїв інших країн, здатність працювати автономно, здатність до розроблення проектів та управління ними, здатність до ініціативи і підприємництва, відповідальність за якість, прагнення до успіху)»[7, с. 350–351].

Як зазначає О. І. Баглай, існують численні компетентності, важливі для практичної туристичної діяльності, що орієнтують на формування професійної культури в майбутніх фахівців народного туризму та переходу їх професійно орієнтованого спілкування від монокультурного до міжкультурного. Тому актуальним завданням професійної підготовки майбутніх фахівців є визначення концептуальних засад формування їх здатності до міжкультурного спілкування в контексті стратегічних орієнтирів і пріоритетів освіти [10].

Вагомий практичний інтерес для вітчизняних представників туристичного бізнесу має дослідження Клавдії Мьозенлечнер та Аніти Цехпер (School® (MCI) of tourism and leisure The Management Center Innsbruck [Austria](#)). Ними було опитано респондентів представників підприємств які формують туристичну інфраструктуру, а саме: туристичні організації (національні, регіональні, локальні), готелі та ресторани, івент-підприємства, маркетинг, консалтинг в сфері туризму, транспортні компанії та інші. Результати даного опитування дозволили групувати компетенції та аранжувати їх за рівнем значимості.

З огляду на бажання українського туристичного бізнесу інтегруватися до світового туристичного ринку, вважаємо, що результати даного дослідження повинні бути імplementовані у вітчизняні реалії становлення та розвитку туризму. Тут варто зазначити, що мінливе середовище, поява нових видів послуг та НТП вимагає відповідного рівня компетенцій, які в свою чергу також постійно змінюються (застарівують та оновлюються) постійно змінюються вимоги для сфери туризму і відповідно вимоги для вузів у підготовці фахівців відповідного напрямку. Туризм, як бачимо, стає міждисциплінарною наукою із чіткою спеціалізацією на ринку праці. Все це впливає на підвищення якості надаваних послуг у туристичному бізнесі.

Перелік компетенцій в сфері туристичного бізнесу:

1. Корпоративні (або ключові), які застосовні до будь-якій посади в організації. Корпоративні компетенції виходять з цінностей компанії, які фіксуються в таких корпоративних документах, як стратегія, кодекс корпоративної етики і т. д. Розробка корпоративних компетенцій є частиною роботи з корпоративною культурою компанії, підприємства. Оптимальна кількість корпоративних компетенцій становить 5-7.

2. Управлінські (або менеджерські), які необхідні керівникам для успішного досягнення бізнес-цілей. Вони розробляються для співробітників, зайнятих управлінською діяльністю і мають працівників у лінійному або функціональному підпорядкуванні. Керуючі компетенції можуть бути схожі для керівників в різних галузях і включають, наприклад, такі компетенції, як: «Стратегічне бачення», «Управління бізнесом», «Робота з людьми» і т. д.

3. Професійні і методологічні, концептуальні вміння, вміння вирішувати проблеми, ораторські здібності, ефективна робота з текстами, використання і пристосування інформації до специфічного контексту, вміння та компетенції у письмовій комунікації, специфічні знання туристичної галузі, знання основ інформаційних і комунікаційних технологій, основ фінансового менеджменту, економіки і права, основ менеджменту, мовні компетенції

4. Соціальні і комунікаційні компетенції це вміння вирішувати конфлікти, вміння працювати в соціальних мережах, соціальні і командні здібності, здібність і бажання до змін, вміння адаптуватися, проактивні комунікаційні здібності, здібності активного слухання і сприйняття, загальні комунікаційні здібності

5. Персональні компетенції

це вміння до само мотивації і бажання вчитися, ініціативність та персональна відповідальність, само менеджмент, емпатія, самоусвідомлення, емоційний інтелект, здатність до роботи під тиском, міжкультурні здібності

6. Компетенції характеру діяльності передбачають здатність людини до креативності, ініціативності, вміння приймати рішення, наполегливість, інноваційний дух, вміння визначати цілі і орієнтуватися на них.

Тому постає обґрунтована необхідність на вимогу часу Координаційній Раді з питань туристичної діяльності, взяти на озброєння виділені види компетенцій, Основним завданням Координаційній Раді є сприяння забезпеченню координації дій органів виконавчої влади з питань формування і реалізації державної політики у сфері туризму та курортів.

На часі розгляд питань, що пов'язані із формуванням та реалізацією державної політики у сфері туризму. І це при тому, що в державі відсутнє міжгалузеве співробітництво з питань туризму, не координується робота з розробки Програми розвитку туризму, а також із формування й просування бренд-меседжу «Україна – держава, приваблива для туризму», відповідно до Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» схваленої Указом Президента України № 5/2015, а також із виконання Плану заходів з імплементації Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом в галузі туризму. Зокрема, не налагоджено системну роботу із залучення науковців, туристичних фахівців для розробки проекту Стратегії розвитку туризму та курортів до 2025 року та проектів державних цільових програм для реалізації даної Стратегії, а також національних стандартів туристичних послуг, з урахуванням чинних міжнародних та європейських стандартів у сфері туризму, в основі розробки яких, вважаємо, повинен бути компетентісний підхід.

Список використаних джерел:

1. Новости турбизнеса [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://novosti-turbiznesa.info/article/turistichna_galuz_ukraini_ruina_chi_nizkij_start.html
2. Богатирьов А.М.. Компетентісний підхід щодо управління людськими ресурсами підприємства / А.М.. Богатирьов, К.М. Столярська // Вісник соціально-економічних досліджень. - 2012 . - № 2. (45.) - С.24-28
3. Арапова О.М. Компетентісний підхід як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства // О.М. Арапова, В.П. Фрідріф, В.А. Модирка // Науковий журнал «ЕКОНОМІКА: реалії часу». – 2013.- №1(6).С. 207-211.
4. Spector, J. Michael de la Teja, Ileana. ERIC Clearinghouse on Information and Technology Syracuse NY. Competencies for Online Teaching. ERIC Digest. Competence, Competencies and Certification. p.1.
5. Definition and Selection of Competencies. Theoretical and Conceptual Foundations (DESECO).Strategy Paper on Key Competencies. An Overarching Frame of Reference for an Assessment and Research Program – OECD (Draft). – Спосіб доступу www.oecd.org/edu/skills.../41529556.pdf
6. Quality education and competencies for life/ Workshop 3/ Background Paper № 2004. p. 6.
7. Компетентісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики / Під заг. ред. О.В.Овчарук. – К.: “К.І.С.”, 2004. –112 с.
8. Дубасенюк О.А. Концептуальні підходи до професійнопедагогічної підготовки сучасного педагога. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2011. – 114 с.
9. Полтавська О.В. Використання компетентісного підходу в управлінні матеріальним стимулюванням персоналу підприємств готельного господарства / Н.М. Гуляєва, О.В. Полтавська // Інноваційний потенціал соціально-економічного розвитку України в умовах глобалізації : зб. наук. пр. – Спец. вип. Ч. II. – Вінниця : Центр підготовки наук. та навч.-метод. видань ВТЕІ КНТЕУ, 2012. – С. 310–315
10. Божко Л. Д., Культуротворчі змісти туризму в о світі / Л. Д., Божко. Культура України. // Випуск 48. 2015 С.101.

УДК 005.591.452:338.48(477)

Кравцова А.В. Модель державно–приватного партнерства в сфері українського туризму / А. В. Кравцова // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі (серія «Економічні науки»). – 2016. – № 1 (72)

Кравцова А.В., к.е.н., доцент

МОДЕЛЬ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРІ УКРАЇНСЬКОГО ТУРИЗМУ

У статті проаналізовано сучасний стан і тенденції розвитку туристичного ринку в Україні. Розглянуто проблеми застосування механізмів державно-приватного партнерства в туристичній сфері. Досліджено та узагальнено досвід застосування механізмів публічного партнерства в зарубіжних країнах. сформульовані рекомендації щодо застосування запропонованого механізму у вітчизняній туристичній сфері.

Ключові слова: туристична галузь, державно-приватне партнерство, розвиток.

Кравцова А.В.

МОДЕЛЬ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ УКРАИНСКОГО ТУРИЗМА

В статье проанализировано современное состояние и тенденции развития туристического рынка в Украине. Рассмотрены проблемы применения механизмов государственно-частного партнерства в туристической сфере. Исследован и обобщен опыт применения механизмов публичного партнерства в зарубежных странах. сформулированы рекомендации по применению предложенного механизма в отечественной туристической сфере.

Ключевые слова: туристическая отрасль, государственно-частное партнерство, развитие.

Kravtsova .A

THE MODEL OF PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP IN THE UKRAINIAN TOURISM

The article analyzes a modern state and development trends of the tourism market in Ukraine. The matters of application of the mechanisms of public-private partnership in the tourism sector are considered. The experience of usage of public partnership mechanisms in foreign countries is examined and generalized. The recommendations regarding application of the proposed mechanism in the tourism sector are formulated.

Key words: tourism industry, public-private partnership development.

УДК 005.591.452:338.48(477)

Кравцова А.В., к.е.н., доцент

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

МОДЕЛЬ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРІ УКРАЇНСЬКОГО ТУРИЗМУ

У статті проаналізовано сучасний стан і тенденції розвитку туристичного ринку в Україні. Розглянуто проблеми застосування механізмів державно-приватного партнерства в туристичній сфері. Досліджено та узагальнено досвід застосування механізмів публічного партнерства в зарубіжних країнах. сформульовані рекомендації щодо застосування запропонованого механізму у вітчизняній туристичній сфері.

Ключові слова: туристична галузь, державно-приватне партнерство, розвиток.

Кравцова А.В.

Харьковский национальный экономический университет имени Семена Кузнеця

МОДЕЛЬ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ УКРАИНСКОГО ТУРИЗМА

В статье проанализировано современное состояние и тенденции развития туристического рынка в Украине. Рассмотрены проблемы применения механизмов государственно-частного партнерства в туристической сфере. Исследован и обобщен опыт применения механизмов публичного партнерства в зарубежных странах. сформулированы рекомендации по применению предложенного механизма в отечественной туристической сфере.

Ключевые слова: туристическая отрасль, государственно-частное партнерство, развитие.

Kravtsova .A

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

THE MODEL OF PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP IN THE UKRAINIAN TOURISM

The article analyzes a modern state and development trends of the tourism market in Ukraine. The matters of application of the mechanisms of public-private partnership in the tourism sector are considered. The experience of usage of public partnership mechanisms in foreign countries is examined and generalized. The recommendations regarding application of the proposed mechanism in the tourism sector are formulated.

Key words: tourism industry, public-private partnership development.

Згідно з даними, представленим в останньому випуску Барометра міжнародного туризму ЮНВТО, в 2015 році, число міжнародних туристських прибуттів збільшилася на 4,4% і склало в цілому 1 184 млн. Це означає, що в порівнянні з 2014 роком, в минулому році, приблизно на 50 млн. При цьому більше туристів здійснили подорожі в міжнародні туристичні напрямки у всьому світі.

Генеральний секретар ЮНВТО Талеб Ріфаї від метил, що в 2015 році міжнародний туризм досяг нових висот. Незаперечним є той факт, що саме ефективна діяльність сектора сприяє розвитку економіки і створення робочих місць у багатьох частинах світу. Заявлені тези, є актуальними і для України. В даному контексті, вкрай важливо, керівництву країни проводити таку політику, яка б сприяла зростанню туризму з консолідацією всіх необхідних ресурсів.

Результати опитування за Індексом довіри ЮНВТО на 2016 рік залишаються в основному позитивними, але характеризуються трохи нижчим рівнем, ніж у два попередні роки. Виходячи з нинішньої тенденції і представлених даних, ЮНВТО прогнозує, що зростання числа туристських прибуттів в 2016 році у всьому світі складе 4%.

Серед регіонів, як очікується, більш високі темпи зростання будуть демонструвати Азіатсько-Тихоокеанський регіон (+ 4% - + 5%) і Американський регіон (+ 4% - + 5%), за якими буде слідувати Європа (+ 3.5% - +4.5 %). Прогнози по Африці (+ 2% - + 5%) і Близькому Сходу (+ 2% - + 5%) також позитивні, хоча і з більшою часткою невизначеності і волатильності [1].

Україна, країна Східної Європи має значний туристичний потенціал. Про це свідчать результати участі української делегації в найбільшому туристичному форумі світу - World Travel Market 2015 (WTM), який проходив в Лондоні і Берліні [2].

Актуальність даного науково-практичного дослідження підкреслюється необхідністю пошуку шляхів і подолання перешкод на шляху перетворення туристичного потенціалу України в її стійку конкурентну перевагу. Деякий час туризму не було відведено ключову роль на державному рівні в силу різних причин, але ключовою залишається анексія Криму та проведення антитерористичної операції на території Донбасу. Весь ресурс був спрямований на вирішення цих проблем.

Але 1 вересня 2015 в Міністерстві економічного розвитку і торгівлі були проведені реформи спрямовані на те, щоб розвивати туристичну галузь навіть в умовах турбулентності національної економіки.

Результатом перетворень Міністерства, стала ліквідація державного агентства з туризму та курортів і створення Відділу розвитку туризму.

Керівництво відділу визначило першочергові завдання:

приведення в порядок ліцензійних справ;

інвентаризація міжнародних угод;

відповіді на скарги і запити;

зустрічі з усіма стейкхолдерами галузі;

участь в національних та міжнародних виставках, форумах і конференціях.

Оцінивши результати діяльності Відділу за 100 днів, керівництво Міністерства прийняло рішення про створення Департаменту туризму і курортів зі штатною чисельністю 11 одиниць. Що, зрозуміло, не могло не вплинути на поліпшенні ефективності та розширення спектру завдань, які можливо вирішувати [3].

Однак для системної роботи центрального органу виконавчої влади, який покликаний формувати політику і комплексну стратегію розвитку а також реалізовувати реформи і нові підходи до державного регулювання в сфері туризму, управління також було мало.

Наказом Мінекономрозвитку № 556 від 30.03.2016 було створено Департамент туризму і курортів. У структуру департаменту увійшли чотири відділи:

- Відділ координації туристичної діяльності та контролю

- Відділ маркетингу та міжнародної діяльності

- Відділ розвитку курортів і туристичних дестинацій

- Відділ економічної аналітики, статистики, стандартизації і науки

Є передумови до того, що дана модель і структура Департаменту є достатніми для виконання поставлених на порядку денному завдань і реалізації стратегічних цілей по стійкого розвитку туризму України.

Грунтуючись на досвіді зарубіжних країн можна виділити кілька основних підходів / моделей управління туристичною галуззю.

Перша модель передбачає наявність впливової і авторитетної національної туристичної адміністрації. Як правило, ця модель притаманна державам, які розглядають рекреаційно-туристичну діяльність як важливий сектор економіки і один з основних джерел валютних надходжень і вкладають значні кошти в його розвиток (Єгипет, Мексика, Туреччина, Туніс, Домінікана і т. Д.). Держава впливає на галузь двома шляхами: керуючи попитом і доходами або керуючи пропозиціями і цінами.

Друга модель представлена в більшості європейських країн, де питання розвитку туризму входять в компетенцію міністерства, як правило, економічного профілю, в структурі якого виділяється спеціалізований туристичний департамент (секретаріат, управління,

служба) з досить широкими повноваженнями. Так, в Німеччині, Іспанії, Нідерландах, Польщі регулювання розвитку туризму здійснюють міністерства економіки, у Франції - Міністерство транспорту та громадських робіт, в Італії - Міністерство виробничої діяльності, в Португалії - Міністерство торгівлі і туризму, в Чеській республіці - Міністерство торгівлі, в Росії - Міністерство економічного розвитку і торгівлі. Державні туристичні адміністрації співпрацюють з приватним бізнесом на взаємовигідній основі і, не дивлячись на досягнутий високий рівень розвитку туристичної інфраструктури, залучають значні бюджетні та приватні інвестиції в створення і просування туристичного продукту.

Третя модель управління індустрією туризму характерна для США - країни з найвищим рівнем розвитку туристичної інфраструктури, потужними лідируючими позиціями на міжнародному туристичному ринку, конкурентоспроможними приватними компаніями. У 1997 році в США визнали доцільність ліквідації державної структури USTTA, яка координувала розвиток туризму. В даний час в країні відсутня центральна державна туристична адміністрація і функціонує модель ринкової саморегуляції відносин між суб'єктами туристичної індустрії, яка заснована переважно на участі приватного капіталу [4].

Однак в Україні жодна з наведених моделей в чистому вигляді не застосовується, як результат, відсутність основоположних принципів менеджменту:

принцип плановості, який полягає у встановленні основних напрямків і пропорцій розвитку туристичної галузі в перспективі. Плануванням повинні бути пронизані (у вигляді поточних та перспективних планів) всі рівні управління (держава, регіони, туристичне підприємство). План слід розглядати як комплекс економічних і соціальних завдань, які належить вирішити в майбутньому.

принцип системності - менеджмент охоплює всю систему з урахуванням зовнішніх і внутрішніх взаємозв'язків, взаємозалежностей і відкритості власної структури або системи в цілому.

принцип багатофункціональності - менеджмент охоплює різні аспекти діяльності: матеріальні (ресурси, послуги), функціональні (організація праці), смислові (досягнення кінцевої мети).

принцип інтеграції - всередині системи повинні інтегруватися різні способи відносин і погляди співробітників, а поза фірмою може відбуватися поділ на свої світи.

принцип орієнтації на цінності - менеджмент включений в громадський навколишній світ з певними уявленнями про такі цінності, як гостинність, чесні послуги, вигідне співвідношення цін і послуг і т.п. Все це необхідно не тільки враховувати, але і будувати свою діяльність, неухильно дотримуючись названі загальні принципи.

принципи поєднання централізації і децентралізації припускають необхідність вмілого використання єдиноначальності і колегіальності в управлінні.

Вважаємо за необхідне в короткостроковій перспективі:

- 1) доопрацювати та затвердити Стратегію розвитку туризму України;
- 2) створити чіткий план заходів щодо її реалізації стратегії;
- 3) отримати необхідне фінансування;
- 4) раціонально розподілити кошти, отримані від сплати туристичного збору (що склали в 2015 році 37 млн. Грн) і забезпечити їх цільове використання, а саме на розвиток туристичної інфраструктури.

- 5) необхідно також переглянути Закон України «Про туризм» та привести його у відповідність до вимог європейського законодавства. Вимагає негайного вирішення також питання про лібералізацію візового режиму України з іншими країнами світу, оскільки туристи з багатьох країн, в тому числі КНР, при яких борються всі світові туристичні напрямки, мають серйозні проблеми з отриманням української візи.

- 6) створити Національну туристичну організацію та національну мережу туристичних брендів.

- 7) визначити пріоритети і здійснювати послідовну державну політику в сфері туризму.

Слід зазначити проблеми, які перешкоджають сталому розвитку туризму, на думку практиків галузі.

1. Відсутність важелів управління туристичною сферою. Вони перестали діяти силу того що за останні десять років повноваження управління сферою туризму не раз переходили від одного органу влади до іншого. В даному випадку ми знову можемо відзначити зневагу принципів менеджменту, такого як єдність цілей. Отже, якщо кожні кілька років відбуваються зміни пріоритетів, то це призводить до застою і невиконання зобов'язань.

2. Відсутність інструментів регулювання. Скасовано ліцензію на турагентську діяльність і дозвіл на туристичний супровід, внаслідок чого ці питання в туристичній сфері не регулюються державою.

3. Необхідність вдосконалення транспортної мережі. Створення нових залізничних і авіаційних стане стимулом для розвитку важливих туристичних локацій.

4. Формування образу України як відкритої миролюбної, гостинної країни (якою вона і є). Потрібно розвіяти ілюзію, яка склалася у потенційного іноземного туриста, що Україна є «гарячою точкою» і там йде війна. Зона конфлікту займає близько 5% території держави, а, наприклад, Київ є не лише найбільш доступною столицею Європи, а й однією з найбезпечніших, адже в головному місті України ризик теракту, набагато нижче, ніж в більшості європейських столиць.

5. Надання державою податкових пільг для власників об'єктів туристичної інфраструктури. Так, у багатьох розвинених країнах Європи існують, знижені ставки ПДВ саме для цього бізнесу. Наприклад, у Франції при загальній ставці ПДВ 20% власники готелів і ресторанів мають ставку ПДВ 10%. В Італії, аналогічні показники становлять 22% і 10%, а в одній з найбагатших країн Європи і світу - Люксембурзі - готельєри платять ПДВ за ставкою всього лише 3%. Інвестиційна привабливість українських об'єктів сильно зростає, якщо ставка ПДВ становитиме близько 5-10%. Така зміна податкового законодавства призведе не до збитку для бюджету, а до його наповнення за рахунок залучення коштів інвесторів.

6. Створення привабливого інвестиційного клімату в галузі, включаючи надання пільг інвесторам, а також пільгових умов кредитування (довгострокове виділення коштів під низький відсоток).

Таким чином, зауважимо, що для успішного розвитку сфери туризму необхідно не тільки поява органу в вищих ешелонах влади, а й консолідація зусиль влади, бізнесу та суспільства.

У цьому контексті є безліч прикладів державно-приватного партнерства і не тільки в сфері туристичного бізнесу.

У Великобританії завдяки концесійним угодам були створені і модернізовані залізничні та автомобільні дороги, метрополітени, доки, навчальні заклади (школи, ліцеї) лікарні, в'язниці та інші інфраструктурні об'єкти.

За даними Міністерства муніципальних справ Британської Колумбії (Канада) [5], концесійні угоди були задіяні в більшості інфраструктурних проектів і в будівництві різноманітних громадських об'єктів, включаючи будівництво і реконструкцію доріг, водопровідних і каналізаційних систем, систем очищення стічних вод, парковок, місцевих урядових будівель, аеропортів, стадіонів, басейнів. Німеччина і Австрія використовують державно-приватне партнерство як механізм, спрямований на скорочення втручання держави, зокрема при прийнятті управлінських рішень, в секторах, які традиційно перебували у державній власності: енергетика, важка промисловість, гірничодобувна промисловість, банківська сфера [6, С.225].

Світовий досвід укладення концесійних угод, як форма державно-приватного партнерства, демонструє ефективність застосування такого роду партнерств і угод для досягнення економіко-соціального розвитку країни та реформування великих об'єктів в сферах комунального господарства, транспорту, енергетики, будівництва, освіти, охорони здоров'я. Представляється перспективним удосконалення механізму концесії і в Україні, а

так само адаптація іноземного досвіду державно-приватного партнерства до національних економічних умов. Дана пропозиція є актуальним по переважує державної підтримки 3 і 4 технологічних укладів, на які, як правило, поширюються податкові пільги і преференції [7].

В даний час можна констатувати низьку активність укладення концесійних угод в Україні, пов'язану з недостатнім захистом прав концесіонера, тому що його ризики і високі витрати в ході реалізації концесійного договору доповнюються необхідністю оплати концесійного платежу державі [8, С.44] Постанова Кабінету Міністрів України [9] від 12 квітня 2000 № 639 про «Методики розрахунку концесійних платежів» встановлює порядок розрахунку концесійного платежу, максимальна сума якого не може перевищувати 10% вартості майна, яке передається в концесію.

Таким чином, держава з одного боку отримує створений або оновлений інфраструктурний об'єкт, який несе певну соціально-економічну функцію. А з іншого боку - щорічно, протягом усього терміну концесії бюджет отримує додаткове джерело доходу.

Співпраця держави і приватного бізнесу при розвитку туристичних особливих економічних зон - механізм, широко застосовуваний в усьому світі.

Це можна пояснити: тільки держава володіє достатніми ресурсами, достатніми для покриття витрат на будівництво супутньої туризму інфраструктури - транспортної, інженерної, екологічної. Рентабельність тут нульова, такі інвестиції - все одно, що спустити гроші в каналізацію (яку, до речі, теж має побудувати держава). Але вже побудовану інфраструктуру, яку держава буде експлуатувати і обслуговувати, приватний бізнес сприймає як лакмусовий папірець - показник серйозності намірів щодо розвитку туризму на конкретній території. І це стає підставою для великих інвесторів - девелоперів, готельєрів та іншого галузевого бізнесу - заходити на курортні будівництва.

У Мексиці вже 30 років управління туризмом і розвиток нових туристичних напрямків ведеться через національний фонд Fonatur. Він користується державної і муніципальної підтримкою в розвитку територій, визначених під цілі туризму, і має пріоритет в будівництві інфраструктури в рамках державних програм розвитку. При будівництві курорту Канкун на місці бідній рибальського села (зараз це місто з півмільйонним населенням) перші вісім років йшло тільки будівництво інфраструктури, і лише потім почали з'являтися комерційні об'єкти. Більш того: на державні гроші Fonatur побудував дев'ять готелів, які протягом п'яти років експлуатувалися за рахунок держави; пізніше вони були викуплені приватними інвесторами.

У Південній Анталії в Туреччині за такою схемою було запущено в експлуатацію понад 20 готелів. Держава за свій рахунок побудувало автомагістраль від Анталії до курортної зони і асфальтовані під'їзди до туроб'єктами, створило системи телекомунікації, енергопостачання, водопостачання, водовідведення, сміттєпереробки.

Як сервісний центр нової туристичної зони облаштовувався селище Кемер: будувалося житло для співробітників готелів, навчальний центр, медична клініка. Був побудований порт. Після того, як держава виконала свої плани з розвитку соціальної та інженерної інфраструктури, до проекту приєдналися приватні інвестори, 80% з яких склали турецькі компанії.

І в цих, і в інших державах, орієнтованих на сталий розвиток туризму, вживалися заходи щодо залучення іноземних і місцевих інвесторів. Серед найбільш популярних - вигідні умови оренди земельних ділянок, спрощені процедури входження інвесторів в ОЕЗ, адміністративна підтримка та податкові пільги, довгострокові кредити під низьку процентну ставку, компенсація витрат при ввезенні обладнання з-за кордону, можливість найму іноземного персоналу і ін.

Таким чином, якщо орієнтуватися на цілі які були визначені ЮНВТО, як сталий розвиток, за умови відсутності грошей в українському бюджеті на розвиток даної галузі, саме модель державно-приватного партнерства здатна забезпечити досягнення поставлених цілей, але при консолідації зусиль і ресурсів багатьох учасників ринку/

ЛІТЕРАТУРА

1. <http://media.unwto.org/ru/press-release/2016-01-19/chislo-mezhdunarodnykh-turistskikh-pribytii-v-2015-godu-vozroslo-na-4-i-dos>
2. http://www.ukraine-itm.com.ua/ru/news?n_id=621#.Vw9XKNSLSmU
3. Ministry of Economic Development and Trade of Ukraine
<http://www.me.gov.ua/?lang=uk-UA>
4. <http://skadovsk.net.ua/chto-proishodit-v-tyristicheskoi-sfere-ykrainy>
5. Public Private Partnership: A Guide for Local Government. May 1999, p. 9. British Columbia. Ministry of Municipal Affairs [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.cscd.gov.bc.ca/lgd/policy_research/library/public_private_partnerships.pdf
6. Сімсон О. Державно-приватне партнерство в інноваційній сфері / О. Сімсон // Вісник Академії правових наук України . – 10/2011 . – №4 . – С. 222-230. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/varnu/2011_4/SimsonO.pdf
13. Павлюк К.В. Сутність і роль державно-приватного партнерства [Текст] / О. М. Ковальова // Науковий вісник. Одеський національний економічний університет. – 2012. – № 12(164). – С. 94-102. – ISSN невідомий.
8. Мельник М.І. Інституційно-організаційні аспекти державно-приватного партнерства в Україні на основі концесії //Вісник Університету банківської справи Національного банку України. – 2010. – № 1 (7) березень. – С.42-46. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/VUbsNbU/2010_1/VUBSNBU7_p42-p46.pdf
9. Варнавский В.Г. Концессионные формы управления государственной собственностью [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://vasilieva.narod.ru/ptpu/13_4_02.htm