

**Хомюк Надія,**  
студентка,  
**Берестецький Володимир,**  
студент  
Західноукраїнський національний університет

## **ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПРАЦІВНИКІВ ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ**

Професійний розвиток – це безкінечний процес, який включає в себе такі чинники: професійне навчання, розвиток кар'єри та підвищення кваліфікації. Реалізація концепції розвитку персоналу передбачає створення гнучкої системи професійного навчання, яка буде орієнтуватися на вирішення стратегічних завдань організації. Освіта і навчання виконують об'єднуювальну роль в досягненні цілей та мети. Невипадково управління професійним розвитком посідає значне місце в роботі лінійних керівників, оскільки вони добре знають рівень знань та умінь своїх підлеглих [2].

Професійний розвиток - це набуття працівником нових компетенцій, знань, які він буде використовувати у своїй діяльності. Це процес підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників з метою виконання виробничих функцій, завдань і обов'язків відповідних посад.

Головним завданням Закону України «Про професійний розвиток працівників» є визначення правових, організаційних та методичних засад регулювання систем професійного розвитку персоналу. Цим Законом визначаються мета, принципи та основні напрями державної політики у галузі професійного розвитку та навчання персоналу, повноваження й основні напрями діяльності роботодавців. Зокрема, для забезпечення конкурентоспроможності персоналу визначено зобов'язання роботодавців щодо забезпечення підвищення кваліфікації працівників не рідше ніж один раз на п'ять років [1].

Основними напрямками професійного розвитку персоналу є: первинне навчання з врахуванням завдань підприємства; навчання з метою підвищення загальної кваліфікації; навчання для роботи за новими напрямками розвитку організації; навчання з метою освоєння нових методів виконання трудових операцій; відвідування короткотермінових курсів; вечірнє навчання; участь у громадських організаціях; читання літератури; заочні курси; участь у семінарах, нарадах, диспутах.

В той же час кожна галузь національної економіки має ряд специфічних напрямів підвищення професійного розвитку своїх працівників. Ринок туристичних послуг загалом є однією із складових усього ринку послуг, але він володіє суттєвими характерними рисами, що відрізняють його з-поміж інших видів та деталізують його особливості.

Місія туроператорських підприємств полягає в тому, щоб максимально сприяти створенню цивілізованого туристичного ринку, де відносини в ланцюжку клієнт - агент - оператор засновані на взаємній довірі, повазі та підтримці. Кінцева мета туристичної компанії – створити якісний відпочинок доступним для всіх категорій населення країни.

Одним із елементів системи розвитку працівників туроператорського підприємства є стимулювання професійного розвитку та навчання. Воно дозволяє значно покращити остаточні результати трудової діяльності персоналу та досягти головної мети підприємства – максимального прибутку. Матеріальне стимулювання персоналу передбачає різні форми, методи і системи оплати праці, організацію преміювання працівників.

Система стимулювання професійного розвитку працівників в більшості туристичних фірм складається з таких основних елементів: 1) матеріального стимулювання у вигляді збільшення заробітної плати у відповідності з отриманою кваліфікацією; участі працівників у прибутках підприємства; дотриманням залежності оплати праці від прикладених зусиль. 2) нематеріального стимулювання у вигляді похвали, визнання досягнень, можливості кар'єрного росту та просування по службі, участі в неформальних організаціях, визначення престижу та авторитетності.

Організація процесу професійного розвитку здійснюється в такій послідовності: 1) визначають еталон працівника для даної організації, який відповідає як вимогам зовнішнього ринку праці, так і потребам самої організації; 2) вивчаються особливості професійного розвитку персоналу підприємства та його резерви; 3) реалізується програма професійного розвитку персоналу, тобто заплановані заходи щодо професійного навчання персоналу; 4) спонукання персоналу до самостійної роботи з професійного розвитку. Коли співробітник починає займатися самоосвітою, можна вважати, що у професійному розвитку досягнуто найвищих результатів.

Система стимулювання та мотивації повинна бути інтегрована з іншими аспектами управління персоналом, в першу чергу з системою планування та розвитком кар'єрного росту. Саме найкращі працівники, відзначені у різні методи, повинні бути найбільш ймовірними кандидатами на службове підвищення і повинні знати про таку можливість. Це може стати ще одним стимулом для удосконалення роботи всього персоналу.

***Список використаних джерел***

1. Закон України «Про професійний розвиток працівників». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/4312-17>
2. Новиков Б. В., Синіок Г. Ф., Круш П. В. Основи адміністративного менеджменту: Навч. посіб. Київ: «Центр навчальної літератури», 2004. 560 с.
3. Разінькова М. Ю. Міжнародний туризм і його вплив на розвиток міжнародної економіки. Інвестиції: практика та досвід. 2020. № 3. С. 32 – 36.