

ПРОЄКТУВАННЯ ТРАЄКТОРІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ФАХІВЦІВ ГАЛУЗІ ТУРИЗМУ ТА РЕКРЕАЦІЇ

Людмила Алексєнко-Лемовська

кандидат педагогічних наук, доцент,

професор кафедри туризму та соціально-гуманітарних дисциплін

Міжнародний європейський університет, просп. Академіка Глушкова, 42В, Київ, Україна, 03187, 64178171@gmail.com

ORCID: 0000-0001-5391-0719

У статті розглядається проблема проектування траєкторії професійного розвитку фахівців галузі туризму та рекреації, що відіграє важливу роль у формуванні кваліфікованої та компетентної робочої сили для туристично-рекреаційної індустрії. Траєкторія професійного розвитку визначається як індивідуальний шлях, який працівник обирає в процесі своєї кар'єри. Проектування траєкторії передбачає цілеспрямоване планування та розробку шляхів і можливостей для розвитку професійних компетентностей та особистісних якостей працівників галузі. У статті розкриваються ключові аспекти та принципи проектування траєкторії розвитку, оптимальні шляхи підготовки кваліфікованих фахівців. Складовими траєкторії професійного розвитку фахівців в галузі туризму та рекреації є: освіта та навчання, професійний досвід, особистісний розвиток, сертифікація та акредитація, мережі та зв'язки, стратегічне планування кар'єри, інновації та технологічний розвиток, соціокультурний контекст. Взаємодія цих складових допомагає створювати дієву траєкторію професійного розвитку фахівців у галузі туризму та рекреації, що сприяє їхньому успіху та внеску в розвиток індустрії. Врахування зовнішніх та внутрішніх факторів дозволить реалізувати ефективну та адаптовану до реальних потреб траєкторію професійного розвитку фахівців у галузі туризму та рекреації. До зовнішніх факторів відносяться: економічні умови, зміни в законодавстві, конкуренція, зміни в суспільних цінностях, глобалізація; до внутрішніх – специфіка галузі, технологічні зміни, розвиток нових сегментів ринку тощо. Наголошується на важливості гнучкості та адаптації до змін на ринку туризму та рекреації. Зазначається, що траєкторія професійного розвитку включає різні етапи зростання, набуття нових навичок, отримання досвіду та зміни напрямків у роботі. Загальна траєкторія може включати такі етапи, як: освіта, практична діяльність, спеціалізація, професійне зростання, управління, підвищення кваліфікації, підприємництво. Індивідуальна траєкторія допомагає особі реалізовувати свій власний потенціал та досягати успіху в кар'єрі.

Ключові слова: туристично-рекреаційна індустрія, професійний розвиток, компетентність, індивідуальна траєкторія, проектування.

Актуальність роботи. В сучасних умовах, коли галузь туризму та рекреації стає все більш важливою для економіки та суспільства в цілому, виникає нагальна потреба в професійних фахівцях, які мають глибоке розуміння цієї сфери, високий рівень компетентності та готовність до постійного розвитку. Це пояснюється такими ключовими аспектами, як: стрімкий розвиток туристичної індустрії, адже сучасна галузь туризму та рекреації є однією з найбільш динамічних галузей світової економіки, а зростання числа туристів, розвиток нових видів туризму, зміни у попиті на рекреаційні послуги вимагають постійного покращення якості фахівців, які працюють у цій галузі; потреба у висококваліфікованих фахівцях, оскільки туризм і рекреація вимагають широкого спектра навичок – від керування клієнтами та групами туристів до знання маркетингу, організації заходів, культурних аспектів, природознавства та багато іншого, відповідно, зміни в ринкових умовах та технологічному про-

гресі висувають нові вимоги до фахівців, що робить актуальною задачу їхнього професійного розвитку; конкурентоспроможність туристичних послуг – через те, що усе більше країн і регіонів визнають туризм як стратегічну галузь для розвитку, а це призводить до зростання конкуренції в цій сфері і фахівці повинні постійно підвищувати свою кваліфікацію, розвивати нові підходи та інновації для покращення якості туристичних послуг; швидкий розвиток технологій безпосередньо впливає на всі сфери життя, включаючи туризм, і на сьогодні нові цифрові інструменти, мобільні додатки, аналітика даних – все це змінює способи взаємодії туристів з відповідними послугами та загалом діяльність фахівців в галузі, а розвиток цифрових навичок і використання новітніх технологій стає невід'ємною частиною професійного розвитку; зростання усвідомленості та культурної обізнаності призводить до трансформації туризму, який стає не тільки масовим явищем, але і має значний культурний

вплив і, відповідно, фахівці повинні розуміти культурні різниці, вміти створювати інноваційні та культурно відповідні туристичні продукти та забезпечити приємний досвід для туристів з різних країн та культур.

Мета статті – визначити специфіку та зміст проектування траєкторії професійного розвитку фахівців галузі туризму та рекреації.

Матеріал і результати дослідження представляють аналіз сучасного стану та потреб галузі туризму та рекреації, зокрема щодо системи неперервної освіти, підвищення професійної компетентності та успішних підходів до розвитку кваліфікації фахівців. Методологія дослідження базується на низці наукових підходів (системний, компетентнісний, середовищний) до вивчення та врахуванні потреб фахівців та ринку у галузі туризму та рекреації. Методи дослідження ґрунтуються на інтеграції теоретичних і практичних підходів, а також використанні актуальних методів аналізу та оцінки.

Аналіз публікацій останніх років свідчить про те, що загальною метою професійної діяльності особистості є досягнення конкурентоздатності, як відповідного показника реалізації конкретних цілей, планів, стратегій поведінки. Саме тому особлива увага приділяється питанням становлення професіоналізму фахівця-туризмознавця на основі реалізації компетентнісного підходу, адже від успішності функціонування середовища туризму в значній мірі залежить добробут окремої людини і суспільства в цілому [1]. Професійний розвиток розглядається як активний процес зростання та розвитку, яким людина займається у своєму професійному житті протягом усієї кар'єри, включаючи низку підходів і заходів, а також навколишній контекст і доступні ресурси, які підтримують цей процес [2]. Зазначається, що професійний розвиток є сукупністю різноманітних організаційно-економічних заходів, що включають в себе навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів [6]. У першу чергу, професійний розвиток передбачає навчання на робочому місці, оскільки це процес удосконалення знань співробітників та вдосконалення їхніх навичок і компетенцій, необхідних для належного виконання завдань та створення можливості для додаткового поповнення знань, умінь і компетенцій у плані кар'єрного підвищення [7]. Розуміння професійного розвитку охоплює не лише навчання на робочому місці, але й особистісний розвиток працівників. Вчені наголошують, що для того, щоб бути кон-

курентоспроможним фахівцем у сучасних умовах, необхідно не лише постійно підвищувати свою кваліфікацію, навчатися на робочому місці й поза ним, але й розвиватися особистісно [5]. Низка тематичних наукових праць висвітлює тенденції та виклики у сфері професійного розвитку персоналу та власників-менеджерів туристичних підприємств на основі передбачуваних переваг та перешкод для факторів навчання, рівня освіти та розміру бізнесу. При цьому враховуються вимоги суспільства щодо якості підготовки фахівців галузі, сучасні умови та специфіка професійної діяльності [6; 7; 8].

Таким чином, визначаємо, що траєкторія професійного розвитку – це індивідуальний шлях, який людина обирає в своєму професійному житті. Вона включає в себе послідовність різних ролей, практичної реалізації та можливостей для навчання і зростання; охоплює зміни робочих місць, спеціалізацій, отримання нових компетентностей і досягнення професійних цілей. Професійна компетентність розглядається як здатність вирішувати професійні проблеми, завдання в контексті професійної діяльності; запас знань і умінь, що визначає результативність і ефективність праці, поєднання особистих й професійних якостей; характеризується вмотивованим прагненням до постійного самовдосконалення, творчим і відповідальним ставленням до роботи. Розвиток професійної компетентності – це розвиток творчої індивідуальності, сприйнятливості до інновацій, уміння адаптуватися до змін навколишнього середовища [9].

Результати. Траєкторія професійного розвитку допомагає особі реалізовувати свій потенціал та досягати успіху в кар'єрі. Вона може бути різноманітною в залежності від конкретної спеціалізації та особистих цілей кожної людини. Проте загальна траєкторія може включати такі етапи: 1 етап – Освіта (зазвичай починається з отримання відповідної освіти в галузі туризму, готельного менеджменту, географії, економіки або інших відповідних спеціальностей); 2 етап – Практична діяльність (здобуття першого досвіду роботи через стажування, роботу на різних посадах в готелях, туристичних агентствах, авіакомпаніях тощо); 3 етап – Спеціалізація (вибір конкретної спеціалізації, такої як менеджмент готельного бізнесу, організація подорожей, міжнародний туризм тощо. Це може вимагати додаткового навчання або сертифікації); 4 етап – Професійне зростання (послідовна зміна посад, набуття нових навичок та здобуття досвіду

в різних областях галузі туризму та рекреації); 5 етап – Управління (розвиток управлінських навичок та можливість обіймати керівні посади в готелях, туристичних агентствах, туристичних організаціях тощо); 6 етап – Підвищення кваліфікації (участь у професійних тренінгах, семінарах, конференціях, щоб залишатися в курсі останніх тенденцій та інновацій у галузі); 7 етап – Підприємництво (заснування власного туристичного бізнесу, такого як туристичне агентство, готель, ресторан або інші послуги, пов'язані з туризмом). Ця траєкторія може бути дуже гнучкою та індивідуальною, залежно від особистих цілей, інтересів та можливостей кожної людини.

Проектування траєкторії професійного розвитку фахівців галузі туризму та рекреації є важливим етапом у підготовці кваліфікованих кадрів.

Гнучкість, адаптація, аналіз потреб ринку та наголос на розвиток м'яких навичок – це основні принципи, які допомагають забезпечити ефективний та стійкий розвиток фахівців у цій динамічній галузі.

Складові траєкторії професійного розвитку фахівців в галузі туризму та рекреації включають різноманітні аспекти, які сприяють їхньому професійному зростанню та успішній кар'єрі в цій індустрії. Розкриємо ключові складові цієї траєкторії. Освіта та навчання – різноманітні навчальні програми, курси, тренінги та інші освітні заходи професійного спрямування, які допомагають фахівцям отримувати актуальні знання та навички в галузі туризму, рекреації, менеджменту, маркетингу, гостьового обслуговування, культурології тощо. Професійний досвід – фахова практика, практична діяльність та стажування, набуття досвіду в різних сегментах туристично-рекреаційної індустрії, виконання різноманітних ролей, від стажера до менеджера чи керівника. Особистісний розвиток – вдосконалення м'яких навичок (soft skills), таких як комунікація, лідерство, міжособистісні взаємини, робота в команді, креативність, стресостійкість, гнучкість, адаптація до змін тощо. Сертифікація та акредитація – отримання відомих сертифікатів, ліцензій, акредитацій від професійних асоціацій та організацій, які підтверджують відповідність стандартам галузі. Мережі та зв'язки – розвиток професійних зв'язків, участь у туристичних асоціаціях, клубах, форумах, конференціях, які допомагають спілкуватися з колегами та лідерами галузі. Стратегічне планування кар'єри – визначення короткострокових та довгострокових цілей, розвитку планів кар'єри, постійний моніторинг та

корекція їх на основі досягнень та змін у галузі. Інновації та технологічний розвиток – відстеження сучасних технологій, інновацій та трендів у туристичній індустрії, впровадження нововведень для покращення якості обслуговування та конкурентоспроможності. Соціокультурний контекст – розуміння соціокультурних впливів на туризм, взаємодія з різними культурами та врахування цього при розробці та виконанні туристичних програм. Взаємодія цих складових допомагає створювати дієву траєкторію професійного розвитку, що сприяє успіху фахівців та внеску в розвиток індустрії.

Одним з основних завдань проектування є вивчення актуальних тенденцій, вимог роботодавців та потреб споживачів послуг у галузі туризму та рекреації. Це включає аналіз сучасних тенденцій у туристично-рекреаційній галузі, визначення ринкових вимог та обмірковування, які саме компетенції та навички є найбільш важливими для фахівців у цьому сегменті, що дозволяє визначити найбільш перспективні напрямки розвитку та навчання. Зокрема, у сучасних наукових працях окреслюється значущість формування крос-культурної компетентності туризмологів [10]. Після оцінки потреб ринку увага спрямовується на розробку адаптованих освітніх програм і курсів, що враховують сучасні вимоги та тенденції в галузі туризму та рекреації. Так, наприклад, вважається ефективним навчання за андрагогічною моделлю, що характеризується як процес, у якому здобувач освіти за допомогою інших (викладача, тьютора, фасилітатора, тощо) або самостійно бере на себе ініціативу щодо діагностики потреб, визначення цілей й оцінки результатів навчання [11]. Основою ефективною траєкторії розвитку є належно підібрана програма навчання, яка включає в себе не тільки фахові знання, але й розвиток м'яких навичок (комунікація, лідерство, позитивне мислення, клієнтоорієнтованість, креативність тощо). Доцільним є призначення кожному фахівцеві індивідуального плану професійного розвитку, який враховує його наявні навички, цілі, інтереси та можливості. При цьому враховується вимога надання доступу до навчання, що включає підготовку та організацію освітніх заходів, курсів, вебінарів, тренінгів, а також доступ до літератури, онлайн ресурсів та інших матеріалів.

Особливої актуальності у сучасному професійному світі набуває проблема моніторингу ефективності розвитку, перевірка досягнень, визначення нових цілей та корекція планів на основі

отриманих результатів. Це поняття є ключовим у розбудові професійних ресурсів для туризму та рекреації, дозволяючи фахівцям не лише підвищувати свою кваліфікацію, але й ефективно відповідати на вимоги змінюючогося ринку та розвивати галузь [12]. Систематична оцінка результатів розвитку допомагає визначити ефективність траєкторії та вносити необхідні корективи.

Зазначимо, що проектування траєкторії професійного розвитку фахівців у галузі туризму та рекреації є важливою умовою для досягнення успіху як окремих фахівців, так і для розвитку туристично-рекреаційної індустрії загалом. Це вимагає комплексного підходу та врахування різноманітних внутрішніх та зовнішніх факторів. До внутрішніх факторів відносяться: *специфіка галузі* – особливості туризму та рекреації, такі як сезонність, попит на різні види відпочинку і туризму, форми і методи обслуговування туристів, впливають на потреби в професійному розвитку; *технологічні зміни* – використання нових технологій, таких як онлайн-бронювання, додатки для подорожей, впливає на навички, які потрібні фахівцям для роботи в галузі; *розвиток нових сегментів ринку* – зміни в попиті на певні види туризму, такі як медичний туризм або екологічний туризм, можуть потребувати додаткових навичок і знань. Зовнішні фактори: *економічні умови* – стан економіки та фінансові можливості впливають на інвестиції у галузь, а також на доступність та попит на туристичні послуги; *зміни в законодавстві* – деякі законодавчі зміни, такі як митні обмеження, візові правила та правила безпеки, можуть вплинути на туристичний бізнес й вимагати додаткового навчання фахівців; *конкуренція* – зростання конкуренції в галузі туризму вимагає від фахівців розвитку нових навичок і здатностей для привертання та утримання клієнтів; *зміни в суспільних цінностях* – розуміння сучасних цінностей та очікувань туристів щодо екології, сталого розвитку й культурного розмаїття стає важливим для фахівців у галузі; *глобалізація* – розширення міжнародних ринків та зростання міжнародних контактів вимагає від фахівців знань щодо міжкультурної комунікації. Врахування цих факторів дозволить створити ефективну та адаптовану до реальних потреб траєкторію професійного розвитку фахівців у галузі туризму та рекреації.

Висновки. Сучасний розвиток галузі туризму та рекреації вимагає наявності висококваліфікованих фахівців, здатних ефективно відповідати на виклики та зміни в цьому секторі. Проектування

траєкторії професійного розвитку фахівців галузі туризму та рекреації є важливим і необхідним завданням, яке сприяє підвищенню якості обслуговування та розвитку туристичної галузі та має бути адаптованим до змін у внутрішніх і зовнішніх умовах, щоб забезпечити ефективність та конкурентоспроможність фахівців. Зважаючи на швидкі зміни в галузі туризму та рекреації, важливо розробляти гнучкі траєкторії, які дозволяють адаптуватися до нових умов та викликів.

Перспективу подальших досліджень вбачаємо в розробці моделей, які б враховували різні аспекти, такі як індивідуальні здібності, освітній рівень, ринкові потреби і т. ін., що дозволить ефективно планувати індивідуальний розвиток фахівців в галузі туризму та рекреації в умовах неперервної освіти.

ЛІТЕРАТУРА

1. Плецан Х. Компетентнісний підхід в системі освіти та професійного становлення фахівців-туризмознавців на сучасному етапі. *Вісник Київського національного університету культури і мистецтв. Серія : Туризм.* 2019. № 2(2). С. 142–156.
2. Loffeld T.A.C., Humle T., Cheyne S. M., Black S. A. Professional development in Conservation: an effectiveness framework. *Орх.* 2022. Vol. 56(5). P. 691–700.
3. Гейко Є.В., Горська Г.О., Радул І.Г. Психологічні засади управління персоналом підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Психологія.* 2022. № 1. С. 158–162.
4. Непочатенко В. Підвищення кваліфікації персоналу як складова успішного розвитку підприємств індустрії гостинності. *Економіка та суспільство.* 2022. Вип. 39. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-39-86>.
5. Бабушко С., Соловей М. Професійний розвиток фахівців туризму: кращі світові практики. *Грааль науки.* 2023. № 25. С. 369–374.
6. Lyons K. D., Young T., Hanley J., Stolk P. Professional Development Barriers and Benefits in a Tourism Knowledge Economy. *International Journal of Tourism Research,* 2016. Vol. 18. P. 319–326.
7. Beskorovaynaya L., Makovetska N., Sydoruk A., Korolenko K. Professional Training of Future Specialists in Tourism and Hotel and Restaurant Business in European Countries. *Applied Linguistics Research Journal.* 2021. Vol. 5(2). P. 54–62.
8. Rakhmonova F. S. Foreign experience in professional training of specialists in the field of business tourism management. *International Journal of Business, Law, and Education.* 2022. Vol. 3(1). P. 24–31.
9. Aleksieienko-Lemovska L. V. Psychological aspects of professional competence formation of future tourism specialists. Scientific foundations of pedagogy and education: collective monograph. Boston, 2022. P. 20–44.

10. Дудка Т.Ю. До проблеми формування крос-культурної компетентності майбутніх туризмологів. *Освітні обрії*. 2021. № 1(52). С. 101–106.

11. Поддубей О., Кірюхіна М., Іванченко Л. Переваги й доцільність застосування андрагогічної моделі навчання у підготовці здобувачів вищої освіти. *Вісник КрНУ*

імені Михайла Остроградського. 2023. Випуск 1(138). С. 162–167.

12. Yankovyi V., Koval V., Dudka T. Statistical assessment of project economic priority in company's investment management. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 2021. Vol. 14, n. 42. P. 85–105 [in English].

DESIGNING THE TRAJECTORY OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF SPECIALISTS IN THE FIELD OF TOURISM AND RECREATION

Liudmyla Aleksicenko-Lemovska

Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor,

Professor at the Department of Tourism and Social and Humanitarian Disciplines

International European University, 42B Akademik Glushkov ave., Kyiv, Ukraine, 03187, 64178171@gmail.com

ORCID: 0000-0001-5391-0719

The article deals with the problem of designing the trajectory of professional development of specialists in the field of tourism and recreation, which plays an important role in the formation of a qualified and competent workforce for the tourism and recreation industry. The trajectory of professional development is defined as an individual path that an employee chooses in the course of his or her career. Designing a trajectory involves purposeful planning and development of ways and opportunities for the development of professional competencies and personal qualities of tourism and recreation professionals. The purpose of the article is to determine the specifics and content of designing the trajectory of professional development of tourism and recreation specialists. The research methodology is based on a number of scientific approaches (systemic, competency-based) to studying and taking into account the needs of professionals and the market in the field of tourism and recreation. The research methods are based on the integration of theoretical and practical approaches, as well as the use of up-to-date methods of analysis and evaluation. The article reveals the key aspects and principles of designing a development trajectory, the best ways to train qualified specialists. The components of the trajectory of professional development of specialists in the field of tourism and recreation are: education and training, professional experience, personal development, certification and accreditation, professional networks and connections, strategic career planning, innovation and technological development, and the socio-cultural context. The interaction of these components helps to create an effective trajectory for the professional development of tourism and recreation professionals, which contributes to their success and contribution to the development of the industry. Flexibility, adaptation, analysis of market needs, and an emphasis on soft skills development are the main principles that help ensure the effective and sustainable development of professionals in this dynamic industry. A professional development trajectory helps a person realize his or her potential and succeed in a career. The stages of designing and implementing an individual trajectory are presented, which may vary depending on the specific specialization and personal goals of each person.

Key words: tourism and recreation industry, professional development, competence, individual trajectory, designing.

REFERENCES

1. Pletsan, Kh. (2019). Kompetentnisnyi pidkhid v systemi osvity ta profesiinoho stanovlennia fakhivtsiv-turyzmoznavtsiv na suchasnomu etapi. [Competence approach in the system of education and professional development of tourism specialists at the present stage]. *Bulletin of Kyiv National University of Culture and Arts. Series in Tourism*, 2 (2), pp. 142-156 [in Ukrainian].

2. Loffeld, T. A. C., Humle, T., Cheyne, S. M. & Black, S. A. (2022). Professional development in Conservation: an effectiveness framework. *Oryx*, 56 (5), pp. 691-700 [in English].

3. Heiko, Ye. V., Horska, H. O. & Radul, I. H. (2022). Psykholohichni zasady upravlinnia personalom pidpriemstva [Psychological principles of enterprise personnel management]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriiia Psykholohiia*, vol. 1, pp. 158-162 [in Ukrainian].

4. Nepochatenko, V. (2022). Pidvyshchennia kvalifikatsii personalu yak skladova uspishnoho rozvytku pidpriemstv industrii hostynnosti [Improving the qualification of staff as a component of successful development of enterprises of the hospitality industry]. *Economy and Society*, vol. 39. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-39-86> [in Ukrainian].

5. Babushko, S. & Solovei, M. (2023). Profesiinnyi rozvytok fakhivtsiv turyzmu: krashchi sivitovi praktyky [Professional development of tourism specialists: global best practices]. *Grail of Science*, vol. 25, pp. 369–374 [in Ukrainian].

6. Lyons, K. D., Young, T., Hanley, J. & Stolk, P. (2016). Professional Development Barriers and Benefits in a Tourism Knowledge Economy. *International Journal of Tourism Research*, vol. 18, pp. 319-326. [in English].

7. Beskorovaynaya, L., Makovetska, N., Sydoruk, A. & Korolenko, K. (2021). Professional Training of Future

Specialists in Tourism and Hotel and Restaurant Business in European Countries. *Applied Linguistics Research Journal*, vol. 5(2), pp. 54-62 [in English].

8. Rakhmonova, F. S. (2022). Foreign experience in professional training of specialists in the field of business tourism management. *International Journal of Business, Law, and Education*, vol. 3 (1), pp. 24-31 [in English].

9. Aleksienko-Lemovska, L. V. (2022). Psychological aspects of professional competence formation of future tourism specialists. Scientific foundations of pedagogy and education : collective monograph. Boston, pp. 20-44. [in English].

10. Dudka, T. (2021). Do problemy formuvannia kros-kulturnoi kompetentnosti maibutnix turizmoloziv [To the problem of formation of cross-cultural competence of future

tourismologists]. *Educational Horizons*, 1 (52), pp. 101-106 [in Ukrainian].

11. Poddubei, O., Kiriukhina, M. & Ivanchenko L. (2023). Perevahy y dotsilnist zastosuvannia andrahohichnoi modeli navchannia u pidhotovtsi zdobuvachiv vyshchoi osvity [Advantages and practicability of andragogical teaching model application for students of higher educational institutions]. *Transactions of Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyi national university*, 1 (138), pp. 162-167 [in Ukrainian].

12. Yankovyi, V., Koval, V., Dudka, T. & Bykhovchenko, V. (2021). Statistical assessment of project economic priority in company's investment management. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 14 (42), pp. 85-105 [in English].

Стаття надійшла 14.06.2023