

УДК 331.5:338.48

DOI: <https://doi.org/10.31651/2076-5843-2021-3-103-112>

ПАСЕКА Станіслава Раймондівна

доктор економічних наук, професор,
Черкаський національний університет імені
Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3017-0700>
apaseka@ukr.net

МАЛИЙ Андрій Олегович

здобувач третього (освітньо-наукового)
рівня вищої освіти – доктора філософії,
Черкаський національний університет імені
Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7173-930X>
amalyi6666@gmail.com

ТУРИСТИЧНА ГАЛУЗЬ ЯК СЕРЕДОВИЩЕ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НАСЕЛЕННЯ

У статті поглиблено теоретичні засади дослідження трудового потенціалу туристичної галузі та середовища його використання. Визначено рівні аналізування трудового потенціалу в контексті розвитку туризму. Запропоновано основні індикатори аналізування трудового потенціалу для території-туристичної дестинації, туристичної галузі в цілому, підприємства (суб'єкта туристичної діяльності та суміжних сфер), працівника. Проаналізовано основні тенденції використання трудового потенціалу туристичної галузі в Україні на основі показників кількості суб'єктів господарювання, їх типу і правового статусу. Виявлено структурні тенденції щодо зайнятості в туристичній галузі за віковим, гендерним та освітніми критеріями. Виходячи з проблемних тенденцій, запропоновано першочергові заходи щодо покращення середовища використання трудового потенціалу туристичної галузі України.

Ключові слова: трудовий потенціал, середовище використання трудового потенціалу, туристична галузь, суб'єкт туристичної діяльності, зайнятість, малий туристичний бізнес.

Постановка проблеми. Туристична галузь в Україні та світі динамічно розвивається. За період 1950-2019 рр. кількість міжнародних туристів зросла майже в 60 разів. Пандемія COVID-19 призвела до певного «шоку» для туризму, внаслідок чого у 2020 р. кількість туристів склала 27 % показника 2019 року, сягнувши рівня кінця 80-х років ХХ ст. [1]. Разом із тим, галузь поступово адаптується до нових викликів, пропонуючи нові види послуг та модифікуючи організацію їх надання за вимогами безпеки для уникнення масового скупчення людей.

Одним із ключових чинників розвитку туристичної галузі є її трудовий потенціал. Туризм належить до креативних індустрій, де творчість, нестандартні рішення і новаторство відіграють велику роль. Використання трудового потенціалу в галузі потребує створення сприятливих умов із підвищеною мотивацією до підприємництва й самозайнятості, а у випадку найму – можливостей самореалізації та розвитку працівників.

Вивчення специфіки використання трудового потенціалу в туристичній галузі та виявлення проблемних аспектів для України є актуальною науковою проблемою. Результати дослідження є важливими для обґрунтування практичних рекомендацій щодо покращення середовища використання трудового потенціалу туристичної галузі як базової умови забезпечення її прогресивності, конкурентоспроможності, а у випадку викликів пандемії – резилентності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дане дослідження поєднує напрацювання українських науковців із загальних питань формування і реалізації трудового потенціалу (Н. Валінкевич [2], В. Гарькава [11], К. Корбут [2], Л. Марценюк [10], С. Пасека [3]), особливостей використання трудового потенціалу в туристичній галузі (З. Герасимів [5], Й. Звонар [12], О. Підлужна [5], Г. Трілленберг [4], Г. Христенко [5]), ролі туризму для зайнятості

населення (З. Атаманчук [9], Б. Байда [6], І. Власенко [13], Г. Горіна [8], С. Мархонос [14], Н. Турло [14]) та ін. Огляд праць на обрану тему підтверджує необхідність наукових досліджень щодо середовища використання трудового потенціалу туристичної галузі з виявленням прикладних проблем та перспектив для України.

Метою статі є формування теоретичних положень дослідження трудового потенціалу туристичної галузі та середовища його використання, а також обґрунтування практичних рекомендацій щодо можливостей розвитку такого середовища задля забезпечення конкурентоспроможності туристичної діяльності в Україні.

Викладення основного матеріалу дослідження. Поняття трудового потенціалу є актуальним у дослідженнях на предмет ролі людини в економічних процесах. В Україні вивчення трудового потенціалу є актуальним, хоча в зарубіжній науці спостерігається зміщення розгляду людського чинника до більш широкого поняття людського потенціалу. Трудовий потенціал передбачає розгляд використання можливостей людини в системі соціально-трудова відносин та не стосується інших видів діяльності, що охоплюють освітню, наукову, творчу, волонтерську й іншу активності. Трудовий потенціал формується сукупністю характеристик населення – демографічних, стану здоров'я, освіти, економічної активності, культури, психологічних та поведінкових аспектів, які використовуються в процесі трудової діяльності для досягнення поставленої мети [2, с. 59].

Особливістю поняття трудового потенціалу є складники, що його формують та можуть використовуватися і розвиватися в ході трудової та суміжної діяльності. Існують різні висновки щодо структури трудового потенціалу та, відповідно, методики його інтегральної оцінки, однак загалом вона зводиться до виділення складників, пов'язаних із зазначеними у визначенні Н. Валінкевич і К. Корбут характеристиками [2, с. 59].

Що стосується трудового потенціалу туристичної галузі, то його можна розглядати:

- для окремої території як туристичної дестинації – країни, регіону, поселення в контексті розвитку туризму;
- загалом для галузі – переліку видів економічної діяльності в структурі економіки, що продукують туристичний продукт, надають туристичні та суміжні послуги;
- на рівні окремого підприємства чи організації – суб'єкта туристичної діяльності або суміжної сфери;
- на рівні окремого працівника – в особі найманого працівника, самозайнятого, керівника, підприємця.

Трудовий потенціал території як туристичної дестинації формує сукупність кількісних та якісних характеристик населення, здатного до праці, а також середовища його трудової діяльності, детермінованого демографічними, економічними, політичними, соціальними, культурно-історичними, географічними й іншими чинниками [3, с. 56].

Особливістю взаємозв'язку туристичної галузі й трудового потенціалу територій з особливими умовами розвитку (для прикладу, сільських, гірських) є високе значення туризму для збереження трудового потенціалу населення завдяки створенню робочих місць та можливостей підприємництва, що знижує ризики еміграції [4, с. 17; 5].

Загалом туризм вважається галуззю, яка активно створює нові робочі місця, вирішуючи проблеми безробіття та неефективного використання трудового потенціалу території [6, с. 26]. Кількість зайнятих у туризмі залежить від структури економіки території та її спеціалізації. Однак надмірна частка зайнятих у туризмі теж є ризиком, адже чим більш розвиненою й сталою є економіка країни, тим більш диверсифікованою є її спеціалізація на міжнародному ринку [7]. Тому трудовий потенціал території як туристичної дестинації має бути обґрунтований в кількісному залученні, однак максимально проявляється в якісних результатах використання.

Трудовий потенціал галузі формує зайняте населення, населення з відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем, яке може бути зайнятим у галузі на перспективу (при потребі), та середовище його праці, детерміноване загальними умовами господарювання, захищеності, міжгалузевої і міждержавної кооперації. Основним індикатором трудового потенціалу галузі є чисельність зайнятого населення. Це досить мінлива характеристика, адже туристична галузь є

чутливою до соціально-економічних коливань, змін попиту на послуги, політичної стабільності, інших форс-мажорних обставин, як це продемонструвала ситуація з COVID-19 [8, с. 135]. Чисельність зайнятих туристичної галузі є «хвилеподібною», що зумовлене швидким реагуванням на ризики та стрімким відновленням показників завдяки історичній стійкості туризму і здатності створювати робочі місця після кризових ситуацій [9, с. 97].

Трудовий потенціал підприємства визначають зайняті штатні працівники, сумісники і кадрові резерви та їх характеристики в плані здоров'я, інтелекту, освітнього рівня, мотивації, результативності праці тощо. Важливим аспектом для трудового потенціалу підприємства є забезпечення кар'єрної мобільності працівників і такої корпоративної культури, що передбачає їх неперервний розвиток. При сучасних умовах непередбачуваних і часто хаотичних змін лише високомобільний та організований персонал зможе працювати й вчасно реагувати на нові виклики.

Трудовий потенціал підприємства формується на основі трудового потенціалу його працівників та факторів індивідуального (залежать від дій працівника) й організаційного (залежать від дії суб'єктів управління) характеру [10, с. 103]. Трудовий потенціал працівника можна розглядати як сукупність його психофізичних, освітніх, професійно-кваліфікаційних характеристик, що використовуються ним упродовж робочого часу [11, с. 361].

Результати дослідження трудового потенціалу набувають практичного значення завдяки аналізуванню його формування, використання і розвитку. При цьому мають поєднуватися статистичні й соціологічні методи для кількісної та якісної оцінки трудового потенціалу. У табл. 1 узагальнено основні характеристики трудового потенціалу туристичної галузі за визначеними об'єктами аналізування.

Таблиця 1

Основні індикатори аналізування трудового потенціалу туристичної галузі

Трудовий потенціал території як туристичної дестинації	Трудовий потенціал галузі	Трудовий потенціал підприємства	Трудовий потенціал працівника
Демографічна ситуація Мобільність населення Суспільне здоров'я Економічна активність (загальна) Зайнятість у туристичній та суміжних галузях Конкурентне середовище Традиції господарювання Ментальність населення	Зайнятість Інклюзивна зайнятість Бізнес-середовище Освітня підготовка фахівців і робітників Культура підприємництва Неформальна зайнятість Захищеність працівників Міжгалузєва співпраця Міждержавна співпраця Соціальна відповідальність бізнесу	Зайнятість працівники Кадрові резерви Здоров'я працівників Статеві-вікова структура працівників Інтелектуальний рівень працівників Освітній рівень працівників Результати праці Мотивація Кар'єрна мобільність Соціальні взаємодії (кооперація, співпраця, сумісництво) Трудова дисципліна Корпоративна культура Культура управління (асертивність, емпатія)	Здоров'я Базові демографічні характеристики (вік, стать) Інтелект Освіта Професіоналізм Цифрова грамотність Інноваційність Підприємництво Креативність Моральні якості Психологічні якості (темперамент, відкритість, стресостійкість) Поведінкові якості (працелюбність, організованість, комунікабельність, активність, лідерство, конфліктність)

Джерело: авторська розробка

Зазначені характеристики розкривають структурні проблеми трудового потенціалу. Більш комплексний аналіз має також враховувати вплив умов середовища використання трудового потенціалу, які можна розглядати за рівнями:

- загальні зовнішні умови розвитку економіки та суспільства – макроекономічна і політична стабільність, демовідтворення населення, ринок і підприємництво, інновації й технології, природні ресурси й екологія, культура і цінності;

- зовнішні умови щодо розвитку туристичної галузі – державна політика, оподаткування, бюджетне фінансування, інвестиційна підтримка, підготовка кадрів, державне замовлення і власність;

- внутрішні умови щодо розвитку туристичної галузі – природні ресурси, історико-культурні об'єкти, туристична інфраструктура, інфраструктура загального призначення;

- внутрішні умови туристичної діяльності – підприємництво, самозайнятість і наймання за структурою, спеціалізацією, прибутковістю, інноваційністю, креативністю, сегментною орієнтованістю тощо;

- внутрішні умови використання трудового потенціалу в туристичній діяльності – режим праці, умови розвитку трудового потенціалу (навчання, перекваліфікація, стажування), рівень оплати праці тощо.

Середовище має забезпечувати конкурентоспроможність трудового потенціалу туристичної галузі, створюючи умови для всебічного розвитку здібностей зайнятого населення та забезпечення максимально можливого рівня його залучення до трудової діяльності [12, с. 99]. Конкурентоспроможність трудового потенціалу має відображатися в економічних результатах галузі з позитивною динамікою, що означає якісне надання туристичних послуг та задоволення потреб споживачів. Глобальним трендом є зростання частки туризму у ВВП при зниженні кількості зайнятих, що підтверджує тенденції до збільшення туристичних витрат, автоматизації (віртуалізації) частини послуг та консультування щодо самостійної організації подорожей [13, с. 226]. З іншого боку, діє ефект мультиплікатора – при розвитку туристичної галузі значно зростає зайнятість у суміжних галузях, зокрема ресторанному господарстві, торгівлі, транспорті, страхуванні та ін. [14, с. 39].

Можливості використання трудового потенціалу туристичної галузі визначає бізнес-середовище, сформоване мережею суб'єктів господарювання. З огляду на специфіку галузі туризму, до уваги слід брати не лише суб'єктів туристичної діяльності (туроператорів, турагентів, суб'єктів, які займаються екскурсійною діяльністю), а й суміжних сфер – готельної, ресторанної, культурно-мистецької. У табл. 2 подано основні тренди щодо кількості суб'єктів до 2019 року. З появою даних 2020 року аналіз слід продовжити, враховуючи вплив пандемії на сферу обслуговування туристів.

Таблиця 2

Кількість суб'єктів бізнесу в сфері обслуговування туристів в Україні, 2015-2019 роки

	2015	2016	2017	2018	2019	Темп зміни 2019/2015	Середньо- річний темп приросту
Кількість суб'єктів туристичної діяльності, од.	3182	3506	3469	4293	4441	1,40	1,09
Кількість колективних засобів розміщування, од.	4341	4256	4115	4719	5335	1,23	1,06
Кількість ресторанів, суб'єктів послуг мобільного харчування, од.	38345	38199	38545	41860	48398	1,26	1,06
Кількість бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури, од.	325	302	295	307	319	0,98	1,00

Джерело: [15-17]

До 2019 році кількість суб'єктів бізнесу в сфері обслуговування туристів зростала, що підтверджувало поступовий розвиток галузі за різними видами послуг. У 2020 році, згідно з офіційною статистикою, кількість суб'єктів, що здійснювали діяльність туристичних агентств,

туристичних операторів, надання інших послуг із бронювання та пов'язаної з цим діяльності, складала 96 % показника 2019 року. Тобто відбулось незначне скорочення, у зв'язку з чим подальші впливи і тенденції слід пильно спостерігати.

Рис. 1 відображає тенденції щодо кількості суб'єктів туристичної діяльності – туроператорів, турагентів, суб'єктів, які займаються екскурсійною діяльністю, у тому числі в розрізі юридичних і фізичних осіб. Скорочення кількості суб'єктів туристичної діяльності у 2014 року внаслідок анексії АР Крим й окупації частини територій України, окрім того, зумовлене труднощами розвитку галузі в умовах військової агресії. Разом із тим, до 2019 року спостерігалися позитивні тенденції, що сприяло більшому залученню трудового потенціалу населення в галузь туризму. Подальші впливи пандемії на туристичний бізнес слід спостерігати та виявляти потребу його додаткової підтримки, зокрема щодо активізації внутрішніх туристичних потоків.

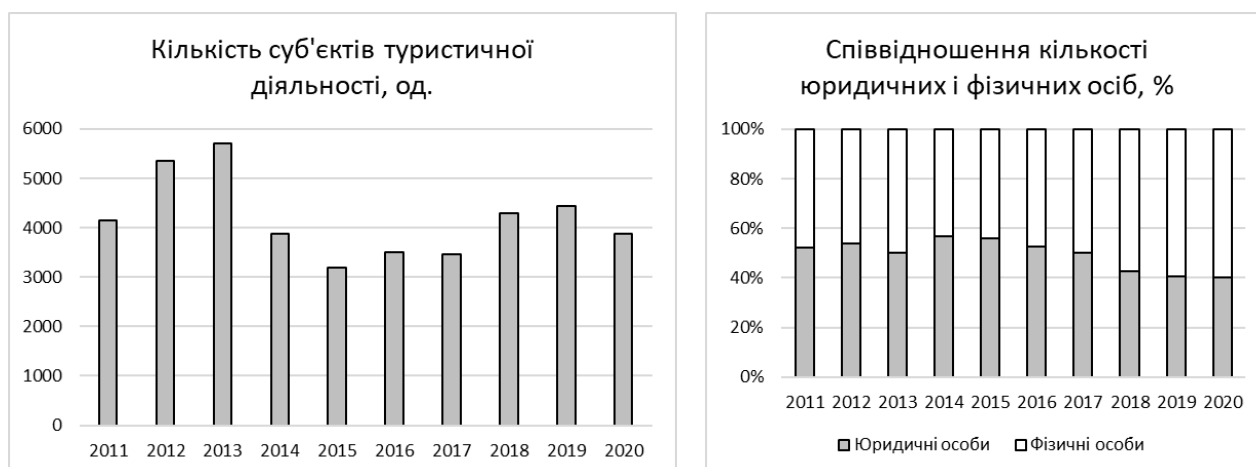


Рис. 1. Кількість суб'єктів туристичної діяльності та їх структура за правовим статусом в Україні, 2011-2020 роки

Джерело: [15; 16]

Більш показовою тенденцією (див. рис. 1) є співвідношення суб'єктів туристичної діяльності за правовим статусом. До 2020 року частка фізичних осіб-підприємців зростає до майже 60 % з мінімального за 2014-2015 роки (43-44 %) значення. Фізичні особи-підприємці більш чутливі до кризових впливів, тому в 2021 році очікується скорочення їх кількості як результату невизначеності та обмежень у випадку провалу масової вакцинації.

Разом із тим, саме малий туристичний бізнес є рушієм розвитку галузі, реалізації креативних ідей та ефективного використання трудового потенціалу через різні форми самозайнятості і підприємництва. Малий туристичний бізнес особливо актуальним для такого перспективного виду туристичної діяльності, як сільський (зелений, агро-, еко-) туризм, а також для вузькоспеціалізованих («нішевих») видів туризму.

Трудовий потенціал туристичної галузі в базовому кількісному аспекті визначає зайнятість. Більші можливості зайнятості створює діяльність туристичних операторів, тому актуально проаналізувати тенденції щодо їх кількості у порівнянні з іншими формами туристичного бізнесу. Рис. 2 показує, що з 2016 року здебільшого спостерігалася позитивна динаміка, проте 2020 рік в силу впливу пандемії характеризується зниженням кількості туроператорів і турагентів у порівнянні з 2019 роком у межах 0,84-0,87.

Дуже низькими є показники кількості суб'єктів, які займаються екскурсійною діяльністю. В Україні цей вид діяльності перебуває в тіні. Як правило, особи, які надають послуги екскурсійного супроводу, мають інше основне місце праці – педагогічну, наукову, громадську діяльність та ін. Тому зайнятість в екскурсійній справі можна підвищувати при умові її детінізації, що потребує загальної детінізації зайнятості в Україні.

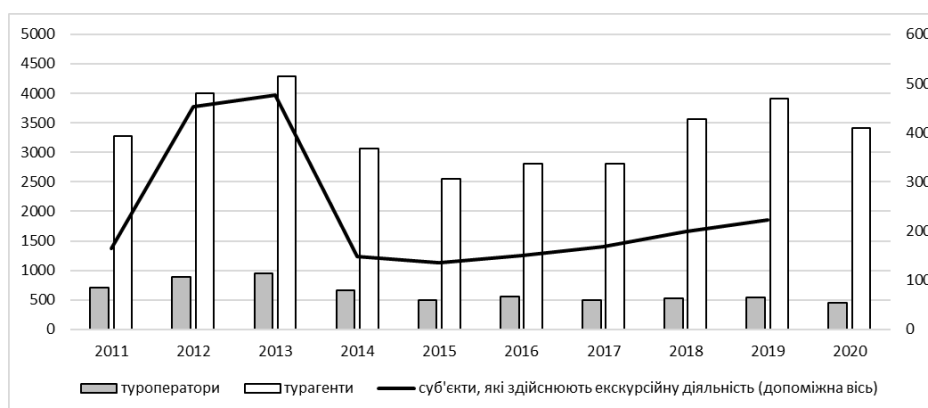


Рис. 2. Кількість туроператорів, турагентів та суб'єктів, які здійснюють екскурсійну діяльність в Україні, одиниць, 2011-2020 роки

Джерело: [15; 16]

Слід звернути увагу, що статистичне забезпечення аналізу зайнятості в туристичній галузі для України є задовільним. До 2019 року в статистичному збірнику «Туристична діяльність в Україні» подавались дані щодо кількості штатних працівників, у тому числі які мають вищу або середню спеціальну освіту в галузі туризму, жіночої статі, віком до 30 років [15]. Проте за 2020 рік такі дані вже відсутні.

Якщо аналізувати тенденції зайнятості до 2019 року (рис. 3), то показник кількості штатних працівників у розрахунку до кількості суб'єктів туристичної діяльності за період 2011-2019 років коливався в межах 2,7 (2013 рік) – 3,0 (2015 рік).

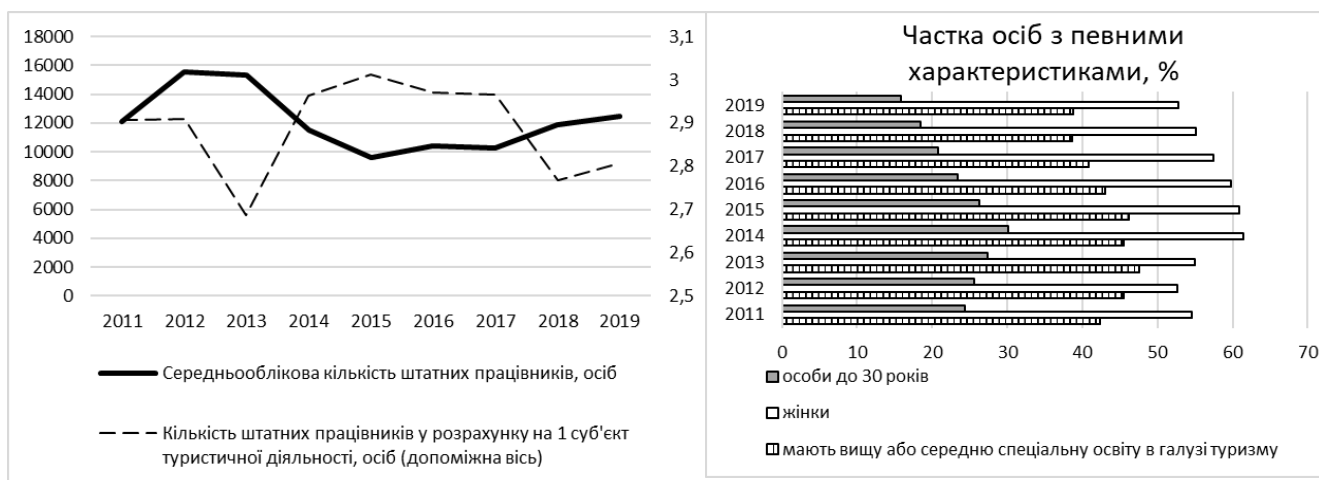


Рис. 3. Основні показники зайнятості в туристичній галузі України, 2011-2019 роки

Джерело: [15; 16]

У плані зайнятості в туристичній галузі переважають жінки. За період 2011-2019 років їх частка залишається в середньому на рівні 57%. Що ж стосується зайнятості в туризмі за освітньо-кваліфікаційним рівнем, то тут ситуація є суперечливою, оскільки частка осіб, які мають вищу або середню спеціальну освіту в галузі туризму в 2019 році скоротилася до 38,7% (з максимального 47,6% у 2013 році). Це означає, що якість профільної туристичної освіти в Україні є недостатньою.

Частка зайнятих осіб віком до 30 років теж значно скоротилася – з максимального 30,1% у 2014 році до 15,9% у 2019 році. Це зумовлене декількома причинами:

- по-перше, формуванням трудового потенціалу галузі з представництвом особами, які вже тривалий період часу займаються туризмом, здобули певний досвід і продовжують працювати;

- по-друге, поступовим насиченням ринку суб'єктами туристичної діяльності, які вже завоювали конкурентні позиції, мають усталені обсяги надання послуг та не збільшують свій штат працівників;

- по-третє, демотивацією молоді до працевлаштування в галузі туризму, що розвивається в умовах невизначеності, з низьким рівнем офіційної заробітної плати та соціальних гарантій.

Ефективне використання трудового потенціалу та створення умов для його розвитку в значній мірі залежить від рівня оплати праці. Дані офіційної статистики (подаються до 2019 року, в статистичному збірнику «Туристична діяльність в Україні» за 2020 рік вже відсутні) вказують на позитивну динаміку, незважаючи на певне уповільнення темпів приросту в 2018-2019 роках (рис. 4).

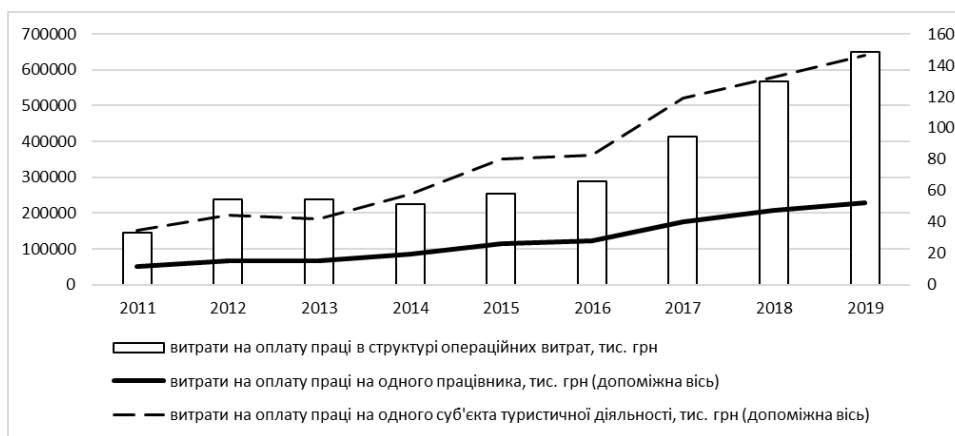


Рис. 4. Витрати на оплату праці суб'єктів туристичної діяльності в Україні, тис. грн, 2011-2019 роки

Джерело: [15; 16]

Таким чином, суб'єкти туристичної галузі формують базові умови для мотивації персоналу. Більш проблемною є оплата праці в суміжних сферах обслуговування – готельній, ресторанній, культурно-мистецькій діяльності. Офіційні показники середньомісячної заробітної плати в згаданих сферах є одними з найнижчих в Україні, що значно знижує якість послуг, демотивує ефективне використання і розвиток трудового потенціалу зайнятих.

Проведений аналіз визначає основні проблеми середовища використання трудового потенціалу туристичної галузі. Їх вирішення слід розпочинати з аспектів захищеності й мотивації персоналу в сегменті найму та підтримки малого туристичного бізнесу в сегменті підприємництва і самозайнятості.

Висновки. Отже, трудовий потенціал туристичної галузі можна досліджувати на рівні окремої території (як туристичної дестинації), галузі загалом, окремого підприємства (організації) чи працівника. Ефективність використання і розвитку трудового потенціалу залежить від середовища, базованого на мотивації працівників та цілеорієнтованого на забезпечення їх конкурентоспроможності.

В Україні середовище використання трудового потенціалу туристичної галузі сформовано в умовах її динамічного розвитку. Разом із тим, через періодичні кризові й форс-мажорні обставини умови зайнятості й підприємництва в туризмі відзначаються багатьма проблемами. Виходячи з результатів проведеного аналізу, в Україні необхідно реалізувати наступні заходи щодо підвищення ефективності використання трудового потенціалу туристичної галузі:

- здійснювати додаткову підтримку малого туристичного бізнесу як середовища реалізації креативних бізнес-ідей у вузькоспеціалізованих сегментах надання туристичних послуг та сільського туризму;

- сприяти детінізації екскурсійної діяльності, зокрема через посилення контролю ліцензування та відповідності наданих послуг до встановлених стандартів;

- забезпечити підвищення якості профільної освіти фахівців і робітничих кадрів із посиленнями заходами надання першого робочого місця, співпраці навчальних закладів із суб'єктами туристичної діяльності та суміжних сфер обслуговування;

- стимулювати зайнятість молоді, зокрема через регулювання рівня оплати праці, надання першого робочого місця, програмно-цільове і грантове фінансування реалізації бізнес-проектів та ін.;

- удосконалити статистичне забезпечення аналізування зайнятості в туристичній галузі з відновленням публікування даних щодо кількості штатних працівників, їх вікової й освітньої структури, рівня оплати праці.

Сьогодення туристичної галузі поки є невизначеним. Однак потреби населення в рекреації та відпочинку зберігають попит на туристичні послуги. Державна підтримка бізнесу і самозайнятості в туризмі дозволить переорієнтувати зовнішні туристичні потоки на внутрішні та збереже робочі місця в Україні.

Список використаних джерел

1. Number of international tourist arrivals worldwide from 1950 to 2020 (in millions). Statista. URL: <https://www.statista.com/statistics/209334/total-number-of-international-tourist-arrivals/>
2. Валінкевич Н. В., Корбут К. Є. Сучасний стан та тенденції розвитку трудового потенціалу Житомирської області. *European Journal of Management Issues*. 2018. Vol. 26(1-2). P. 55-63. DOI: 10.15421/191807
3. Пасека С. Р. Роль соціально-трудоного потенціалу в розвитку сфери обслуговування регіону. *Актуальні проблеми наукового й освітнього простору в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції, 14-15 травня 2015 р., Мукачево. Том 1. 2015. С. 54-56.*
4. Трілленберг Г. Методичні засади розвитку ринку послуг сільського туризму – важливого чинника збереження трудового потенціалу. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2010. Вип. 15. С. 16-18.
5. Христенко Г. М., Герасимів З. М., Підлужна О. Б. Сільський зелений туризм в Україні: проблеми і перспективи розвитку. *Ефективна економіка*. 2019. № 9. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=7298>. DOI: 10.32702/2307-2105-2019.9.52.
6. Байда Б. Ф. Система менеджменту туризму крізь призму ієрархічних рівнів управління. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2019. № 3. С. 20-24.
7. Слатвінська Л. А., Поворознюк І. М. Академічна підготовка магістрів з туризму як фактор впливу на зайнятість населення на туристичному ринку. *Ефективна економіка*. 2018. № 6. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/6_2018/57.pdf
8. Горіна Г. О. Роль туристичної галузі у підвищенні зайнятості населення в Україні. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. № 4. С. 133-135.
9. Атаманчук З. А. Розвиток міжнародного туризму в умовах пандемії COVID-19: тенденції та очікування. *Бізнес Інформ*. 2020. № 5(508). DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-5-94-99>. URL: http://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2020-5_0-pages-94_99.pdf
10. Марценюк Л. В. Розвиток трудового потенціалу як основний елемент підвищення ресурсного потенціалу підприємства. *Економічний журнал Одеського політехнічного університету*. 2020. № 2. С. 102-107. DOI: 10.15276/EJ.02.2020.14, 10.5281/zenodo.4266841.
11. Гарькава В. Ф. Формування трудового потенціалу регіону як основа державної регіональної політики. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2017. № 8. С. 359-362.
12. Звонар Й. П. Напрямки підвищення конкурентоспроможності соціально-трудоного потенціалу населення гірських територій. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія Економіка*. 2012. Вип. 35, Ч. 1. С. 99-104.
13. Власенко І. В. Сучасний стан та особливості розвитку ринку туристичних послуг України в умовах національної економіки. *Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг*. 2017. Вип. 2(26). С. 217-232.
14. Турло Н. П., Мархонос С. М. Безробіття в Україні та розвиток туризму як фактор його зниження. *Інтелект XXI*. 2019. № 6(2). С. 36-40. DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-8801/2019-6.35>
15. Туристична діяльність в Україні / Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

16. Статистичний бюлетень «Туристична діяльність в Україні». Туризм / Державна служба статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/Arhiv_u/15/Arch_td_bl.htm
17. Кількість діючих суб'єктів господарювання за видами економічної діяльності у розрізі регіонів (2015-2019) / Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/english/x.bmp>

References

1. Statista (2020). Number of international tourist arrivals worldwide from 1950 to 2020 (in millions). URL: <https://www.statista.com/statistics/209334/total-number-of-international-tourist-arrivals/> [in English].
2. Valinkevych, N. V., Korbut K. Ye. (2018). Suchasnyi stan ta tendentsii rozvytku trudovoho potentsialu Zhytomyrskoi oblasti [Current state and tendencies of labor potential development of Zhytomyr region]. *European Journal of Management Issues*. Vol. 26(1-2), 55-63. [in Ukrainian].
3. Pasiaka, S. R. (2015). Rol sotsialno-trudovoho potentsialu v rozvytku sfery obsluhovuvannia rehionu [The role of social and labor potential in the development of the service sector of the region]. *Aktualni problemy naukovoho y osvithnoho prostoru v umovakh pohlyblennia yevrointehratsiinykh protsesiv: zbirnyk tez dopovidei, Mukachevo*. Tom 1, 54-56. [in Ukrainian].
4. Trillenberh, H. (2010). Metodychni zasady rozvytku rynku posluh silskoho turyzmu – vazhlyvoho chynnyka zberezhennta trudovoho potentsialu [Methodical bases of development of the market of services of rural tourism – the important factor of preservation of labor potential]. *Rehionalni aspekty rozvytku produktyvnykh syl Ukrainy*. Vol. 15, 16-18. [in Ukrainian].
5. Khrystenko, H. M., Herasymiv, Z. M., Pidluzhna, O. B. (2019). Silskyi zelenyi turyzm v Ukraini: problemy i perspektyvy rozvytku [Rural green tourism in Ukraine: problems and prospects of development]. *Efektivna ekonomika*. No 9. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7298>. [in Ukrainian].
6. Baida, B. F. (2019). Systema menedzhmentu turyzmu kriz pryzmu iierarkhichnykh rivniv upravlinnia [Tourism management system through the prism of hierarchical levels of government]. *Derzhava ta rehiony. Seriiia Ekonomika ta pidpriemnytstvo*. No 3, 20-24. [in Ukrainian].
7. Slatvinska, L. A., Povorozniuk, I. M. (2018). Akademichna pidhotovka mahistriv z turyzmu yak faktor vplyvu na zainiatist naseleennia na turystychnomu rynku [Academic training of masters in tourism as a factor influencing employment in the tourism market]. *Efektivna ekonomika*. No 6. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/6_2018/57.pdf. [in Ukrainian].
8. Horina, H. O. (2015). Rol turystychnoi haluzi u pidvyshchenni zainiatosti naseleennia v Ukraini [The role of the tourism industry in increasing employment in Ukraine. Global and national economic problems]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky*. No 4, 133-135. [in Ukrainian].
9. Atamanchuk, Z. A. (2020). Rozvytok mizhnarodnoho turyzmu v umovakh pandemii COVID-19: tendentsii ta ochikuvannia [Development of international tourism in the COVID-19 pandemic: trends and expectations]. *Biznes Inform*. No 5(508). URL: http://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2020-5_0-pages-94_99.pdf. [in Ukrainian].
10. Martseniuk, L. V. (2020). Rozvytok trudovoho potentsialu yak osnovnyi element pidvyshchennia resursnoho potentsialu pidpriemstva [Development of labor potential as the main element of increase of resource potential of the enterprise]. *Ekonomichni zhurnal Odeskoho politekhnichnoho universytetu*. No 2, 102-107. [in Ukrainian].
11. Harkava, V. F. (2017). Formuvannia trudovoho potentsialu rehionu yak osnova derzhavnoi rehionalnoi polityky [Formation of labor potential of the region as a basis of state regional policy]. *Ckhidna Yevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnia*. No 8, 359-362. [in Ukrainian].
12. Zvonar, Y. P. (2012). Napriamky pidvyshchennia konkurentospromozhnosti sotsialno-trudovoho potentsialu naseleennia hirs'kykh terytorii [Directions of increase of competitiveness of social and labor potential of the population of mountain territories]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu. Seriiia Ekonomika*. Vol. 35(1), 99-104. [in Ukrainian].
13. Vlasenko, I. V. (2013). Suchasnyi stan ta osoblyvosti rozvytku rynku turystychnykh posluh Ukrainy v umovakh natsionalnoi ekonomiky [Current state and features of development of the market of tourist services of Ukraine in the conditions of national economy]. *Ekonomichna stratehiia i perspektyvy rozvytku sfery torhivli ta posluh*. Vol. 2(26), 217-232. [in Ukrainian].
14. Turlo N. P., Markhonos, S. M. (2019). Bezrobittia v Ukraini ta rozvytok turyzmu yak faktor yoho znyzhennia [Unemployment in Ukraine and tourism development as a factor in its reduction]. *Intelekt XXI*. No 6(2), 36-40. [in Ukrainian].
15. Turystychna diialnist v Ukraini [Tourist activity in Ukraine]. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].

16. Statystychnyi biuleten «Turystychna diialnist v Ukraini» [Statistical bulletin «Tourist activity in Ukraine»]. Turyzm. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/Arhiv_u/15/Arch_td_bl.htm [in Ukrainian].

17. Kilkist diiuchykh subiektiv hospodariuvannia za vydamy ekonomichnoi diialnosti u rozrizi rehioniv (2015-2019) [Number of operating business entities by type of economic activity by region (2015-2019)]. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/english/x.bmp> [in Ukrainian].

PASIEKA Stanislava

Doctor of Economic Sciences, Professor,
Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy,
Cherkasy, Ukraine

MALYI Andrii

Postgraduate student,
Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy,
Cherkasy, Ukraine

TOURISM INDUSTRY AS AN ENVIRONMENT FOR USING THE POPULATION LABOR POTENTIAL

Introduction. *Tourism is a strategic area of employment, use and development of its labor potential, despite the pandemic challenges. The effectiveness of such processes should be analyzed through the prism of business entities and key employment indicators.*

Purpose. *The article purpose is to form theoretical provisions for the study of the labor potential of the tourism industry and its environment, as well as substantiation of practical recommendations for the development of such an environment to ensure the competitiveness of tourism in Ukraine.*

Methods. *The general scientific methods (induction, deduction, analysis, synthesis, generalization, systematization) to deepen the theoretical provisions of the study of the environment of labor potential of the tourism industry are used, as well as methods of statistical analysis – to analyze trends in the activities of tourism entities and employment in tourism*

Results. *The levels of analysis of labor potential in the context of tourism development are determined. The main indicators of the analysis of labor potential for the territory-tourist destination, the tourist industry as a whole, the enterprise (the subject of tourist activity and related areas), the employee are offered. The main trends in the use of labor potential of the tourism industry in Ukraine on the basis of indicators of the number of business entities, their type and legal status are analyzed. The structural trends in employment in the tourism industry by age, gender and educational criteria are identified. The priority measures to improve the environment for the use of labor potential of the tourism industry in Ukraine, based on the problematic trends, are proposed.*

Originality. *The scientific problems of research of the population labor potential in the context of development of the tourist industry in Ukraine are actualized. The priorities for improving the environment for using the labor potential of the tourism industry are identified, in particular through the support of small tourism businesses, youth employment, improving the quality of specialized education and improving the statistical support for the analysis of employment in tourism.*

Ключові слова: *labor potential, environment of use of labor potential, tourist industry, subject of tourist activity, employment, small tourist business.*

Одержано редакцією: 25.06.2021
Прийнято до публікації: 26.08.2021