

Полтавський національний технічний
університет імені Юрія Кондратюка
Полтавська обласна державна адміністрація
Київський національний торговельно-економічний університет
Львівський національний університет імені Івана Франка
Івано-Франківський національний технічний університет
нафти і газу
Державний вищий навчальний заклад Прикарпатський
національний університет імені Василя Стефаника
Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця
Білостоцька політехніка (Польща)
Вища школа менеджменту (Республіка Польща)
Університет ISMA (Латвійська Республіка)
Університет Грінвіч (Великобританія)
Університет Національної та світової економіки (Болгарія)
Університет «North» (Хорватія)

Матеріали

V Міжнародної науково-практичної конференції
«Управління туристичною індустрією:
методологія і практика»

3-4 жовтня 2018 року

Полтава 2018

УДК [65.01:338.48] (477)
ББК 65.9 (4Укр.) 497.58

Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції «Управління туристичною індустрією: методологія і практика»: збірник наукових праць. – Полтава: Видавництво ФОП «Мирон», 2018. – 146 с., іл.

ISBN 978-966-9749-49-9

У матеріалах конференції розглядаються аспекти методології і практики управління туристичною індустрією.

Збірник розрахований на науково-педагогічних працівників, аспірантів, студентів вищих навчальних закладів, фахівців-практиків.

Матеріали друкуються мовою оригіналів.

За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідають автори.

УДК [65.01:338.48] (477)
ББК 65.9 (4Укр.) 497.58

Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу ПолтНТУ ім. Ю. Кондратюка заборонено

призначення, серед них: для літніх осіб, інвалідів, неповних сімей, продаж відпускних чеків.

Список використаних джерел

1. Анализ зарубежного опыта развития внутреннего и въездного туризма // Аналитический вестник, № 47 (646), Москва, 2016. – С.52.
2. Електронний ресурс. – Режим доступу <http://council.gov.ru/media/files/m7qn478mzUhopFipLvNYSt66AAENHQZJ.pdf>
3. Манильская декларация по социальному воздействию туризма от 22.05.97 р. Електронний ресурс. – Режим доступу docs.cntd.ru/document/901813692
4. Chèques vacances ANCV : où et comment les utiliser ? Qui les accepte. Електронний ресурс. – Режим доступу: <https://www.linternaute.com/voyage/pratique/1348145-cheques-vacances-ancv-ou-et-comment-les-utiliser-qui-les-accepte/>
5. 2,5 роста для Cheque-Vacances. Електронний ресурс. – Режим доступу <https://www.ancv.com/actualites/le-magazine/croissance-pour-le-cheque-vacances?back=page-daccueil>.

Г.П. Щука, д.п.н., професор
Закарпатський угорський інститут
ім. Ференца Ракоці II,
директор ТОВ «Жайворонок-Пачірта»

РЕАЛІЇ УПРАВЛІННЯ ТУРИСТИЧНИМ КОМПЛЕКСОМ: КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ НА ПРИКОРДОННИХ ТЕРИТОРІЯХ

Твердження «Кадри вирішують все» в сфері туризму є аксіомою. Рівень задоволеності споживача отриманими послугами значною мірою залежить від людського фактору. Тому ми маємо значну кількість досліджень з питань організації кадрового менеджменту в сфері обслуговування і величезний обсяг управлінських дисциплін в навчальних планах підготовки студентів спеціальності «Туризм» та «Готельно-ресторанна справа».

Незважаючи на це, основні проблеми (маємо на увазі, кадрові), з якими стикаються менеджери готельно-ресторанних підприємств, туристичних комплексів, залишаються незмінними не одне десятиліття: відсутність компетентних працівників на низько кваліфікованих посадах, низька мотивованість персоналу, висока плінність кадрів.

На прикордонних територіях, мешканці яких мають можливість працевлаштування за кордоном, ця проблема надзвичайно актуальна. Це дослідження – спроба проаналізувати наявний досвід та визначити шляхи вдосконалення кадрового менеджменту на підприємстві сфери туризму, яке знаходиться на прикордонній території. Дослідження проводилося близько року (травень 2017 р. – серпень 2018 р.) на базі оздоровчого комплексу «Жайворонок» (м. Берегове, Закарпаття).

Оздоровчий комплекс «Жайворонок» - сучасне підприємство, яке протягом 15 років надає спа-послуги, послуги розміщення та харчування. Родзинка комплексу – басейни з термальною та кремнієвою водою, що забезпечує його цілорічне функціонування. На комплексі працює 140 - 160 чоловік (кількість персоналу зростає в літній період). З них 2 чоловіки – з моменту його заснування, 3 – близько десяти років і 8 – більше 5 років. Це складає лише 10% від усієї кількості персоналу. Кількість людей з вищою освітою складає менше 8%, в основному це спеціалісти різних галузей, які вже вийшли на заслужений відпочинок, але вимушені працювати з матеріальних міркувань. Зразу відзначимо, що менеджери середньої ланки не мають вищої професійної освіти, частина з них – і середньої. Плинність менеджерів ще вища, ніж обслуговуючого персоналу: протягом року на окремих підрозділах керівники змінювалися по 3-4 рази. Отже, характерні для всіх проблеми кадрового менеджменту на комплексі посилювалися відсутністю кваліфікованого управлінського персоналу.

До факторів, які мали б сприяти успішному вирішенню кадрового питання на підприємстві, ми зарахували наявність закладів освіти (ліцей, де готують кухарів, офіціантів, барменів; коледж та інститут, які працюють за напрямками «Туризм» та «Готельно-ресторанна справа»); висока зарплата (порівняно з іншими підприємствами міста) та позитивний імідж закладу.

Вирішення кадрового питання ми почали з підбору менеджерів середньої ланки. Спочатку проаналізували компетентність усіх працівників комплексу, щоб визначити можливість їх підвищення. Таких не виявили. Наступним

кроком було знайти менеджерів через різноманітні рекрутські служби та інтернет-мережу. Неприємно здивувала переконаність потенційних кандидатів, що для отримання посади достатньо будь-якого диплому про вищу освіту, навіть, якщо його власник не може пригадати, на якій спеціальності він навчався. Цікаво, що випускників туристичних кафедр місцевих вузів (м.Берегове, Мукачево, Ужгород) на ринку праці взагалі немає! Кадровий голод вимушені були задовольнити працівниками зі значним досвідом роботи в галузі, необтяженими відвідуваннями вищої школи. Очевидно, цей варіант вирішив одну проблему - наявності працівника, але відкрив іншу - його навчання.

Підбір кухарів, барменів, офіціантів проходив ще у більш складних умовах. Основною проблемою стала не відсутність професійної освіти чи досвіду роботи у потенційних кандидатів, а наявності людей, які б взагалі хотіли працювати. Ситуація, коли працівник не виходить на роботу чи залишає робоче місце без поважної причини, повторювалася до тих пір, поки ми не відмовилися приймати на роботу місцеве населення. Комплекс винайняв приміщення для проживання персоналу, облаштував власний гуртожиток і ми почали запрошувати на роботу молодь з інших регіонів. Це вирішило кадрове питання лише частково: ці працівники не прив'язані до території, коли закінчують навчання і підвищують кваліфікацію теж спокушаються на пошуки щастя за кордоном.

Цікава ситуація склалася з такою категорією персоналу, як покоївки, прибиральниці та посудомийки. Природно, що молодь ці посади не цікавлять, мешканців інших регіонів – теж. Зараз ми вирішуємо це питання за рахунок двох категорій місцевих жителів: пенсіонерів, які ще мають здоров'я і бажання працювати, та людей працездатного віку, але які мають певні вади, що не дозволяють їм працевлаштуватися за кордоном. В основному це – алкогольна залежність. Тому у нас є «трудовий резерв» з пенсіонерів, які завжди готові вийти замість працівника, що «захворів».

Робочий день менеджера підрозділу починається з перевірки: чи всі працівники на робочих місцях, чи всі у тверезому стані. Креативний директор сусіднього комплексу з

цією метою проводить щоранку лінійку, вітаючись з кожним особисто. Протягом дня треба зробити кілька повторних перевірок; окремо перевірити тих, хто має залишитися в нічну зміну; відразу, якщо є така потреба, викликати на заміну.

Отже, що представляє на практиці кадровий менеджмент середньостатистичного підприємства готельно-ресторанного бізнесу на прикордонній території: це постійний пошук і навчання персоналу. Ми знаємо сутність кадрового менеджменту, його мету, задачі на різних стадіях розвитку підприємства, етапи і т.д. Але реалії вітчизняного малого та середнього бізнесу в сфері обслуговування, по меншій мірі, на прикордонних територіях, дуже далекі від теоретичних доробок не лише закордонних, але і вітчизняних науковців.

Хто допоможе грамотно розробити концепцію та стратегію кадрової політики даного підприємства? Які принципи та методи управління застосувати?

Треба відзначити, що на попит у регіоні з'явилася пропозиція: кризис-менеджер на запрошення керівництва формує для підприємства команду професіоналів, показує високі результати роботи. Місцеві працівники не витримують чесної конкуренції і звільняються, здається, що кадрове питання нарешті вирішене. Але через деякий час кризис-менеджера запрошують до іншого підприємства для вирішення аналогічних проблем, і команда професіоналів «стає на крило»...

І все починається з початку...

УДК 330.4: 216.2

Пудровська М. М.
аспірант кафедри туризму,
Харківський національний
економічний університет
імені Семена Кузнеця

ВИКОРИСТАННЯ ФЕНОМЕНА НОСТАЛЬГІ В МАРКЕТИНГУ

В останні роки дослідники сфери туризму говорять про зростання зв'язку між критеріями вибору місця для відпочинку та індивідуальними емоційними прив'язками до даної місцевості (дестинації) [5]. Щоб цей зв'язок можна було використовувати у

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНОЇ ІНДУСТРІЇ.

Viktorya Ryaschenko INTEGRATION APPROACH TO THE ORGANIZATION OF TOURIST ACTIVITY	3
Ante Rončević, Damira Đukec, Dinko Primorac TOURISM DEMAND FORECASTING – THE CASE OF THE CITY VARAŽDIN	4
Бучновіч Т.Г., Челембієнко К. С. ПРОБЛЕМИ В'ІЗНОГО ТУРИЗМУ В ПОЛТАВИ	7
І.Г.Смирнов, СТАРОВИННІ ГЕРБИ ТА ЛАТИНСЬКІ НАПИСИ В ПАМ'ЯТКАХ АРХІТЕКТУРИ КАМ'ЯНЦЯ- ПОДІЛЬСЬКОГО У КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ МІСТИЧНОГО ТУРИЗМУ	9
О.П. Тищенко, ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ВНУТРІШНЬОГО ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ	11
Л.Н. Крайнюк, А.С. Соколенко, ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ГАСТРОНОМІЧНОГО ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ	13
Н. М. Влащенко, В. В. Пензева, МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ КЛАСТЕРІВ ДИТЯЧО-ЮНАЦЬКОГО ТУРИЗМУ	15
Н. А. Гринюк, РОЗВИТОК СФЕРИ ТУРИЗМУ В ЄВРОПЕЙСЬКІЙ КООПЕРАТИВНІЙ МЕРЕЖІ	17
Ю.Б. Забалдіна, СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНИХ ДЕСТИНАЦІЙ	18
Корнилюк А. В., Шинкаренко Р. В., СУЧАСНА ТЕОРІЯ УПРАВЛІННЯ З УРАХУВАННЯМ ПОВЕДІНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ	21
Т.А. Ротова, ВПЛИВ СТРАХУВАННЯ НА РОЗВИТОК ТУРИЗМУ В	23

УКРАЇНИ	
Чичкало-Кондрацька І.Б.,	25
НАПРЯМИ РОЗВИТКУ НОВИХ ВИДІВ ТУРИСТИЧНИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ	
Бакало Н.В., Ейбут Б.І.,	27
ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ	
Біловол Р.І., Устименко Д.В.,	29
ГАСТРОНОМІЧНИЙ ТУРИЗМ В УКРАЇНІ	
Гунченко М. В. Зелена А.О., Каплуновська К.О.,	30
ВАЖЛИВІСТЬ ЗБЕРЕЖЕННЯ КУЛЬТУРНОЇ СПАДЩИНИ	
І.М. Крекотень,	33
ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ	
Маховка В.М.,	35
ТУРИСТИЧНО-РЕКРЕАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТЕРИТОРІЇ	
Маховка В.М., Діденко Д.С, Козьменко М.М,	36
ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГО ЗЕЛЕНОГО ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ	
Бережна А.А.	38
СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНОЇ ІНДУСТРІЇ В ПОЛТАВСЬКІЙ ОБЛАСТІ	
Мовчан Т.О., Шаренко Ю.О.	40
КОНФЛІКТИ В ТУРИЗМІ	
Омельяненко М.О., Перетяцько А.Л.,	42
ОРГАНІЗАЦІЯ ТА УПРАВЛІННЯ ЗЕЛЕНОГО ТУРИЗМУ НА ПОЛТАВЩИНІ	
Сердюк Е.Ю.,	45
ПЕРЕДУМОВИ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГО ТУРИЗМУ	
Срібна А.О.,	47
СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНОЇ ІНДУСТРІЇ	
Челембієнко К.С., Матяш В.А., Сабадир А.О.,	49
ЗНАЧЕННЯ СІЛЬСЬКОГО ТУРИЗМУ ДЛЯ ЄВРОПЕЙСЬКИХ ТУРИСТІВ	
Шабельник І.А	51
ОЦІНКА ТУРИСТИЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ ТА	

ІІ ІНТЕГАЦІЯ У ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ПРОСТІР

СЕКЦІЯ 2. УПРАВЛІННЯ РЕКРЕАЦІЙНИМИ РЕСУРСАМИ РЕГІОНУ, КРАЇНИ, СВІТУ

Ленка Дубовицка, Михал Вархола, 54
ТУРИСТИЧЕСКИЙ КЛАСТЕР „KOŠICE – TURIZMUS”
- ОДИН ИЗ ФАКТОРОВ БЛАГОСОСТОЯНИЯ
РЕГИОНА

Anica Hunjet, Marina Klarić, Vuković 56
VALORISATION OF NATURAL RESOURCES FOR THE
DEVELOPMENT OF ACTIVITY TOURISM

М.М. Покоłodна, В.О. Потапова, 58
ПОТЕНЦІАЛ РОЗВИТКУ РЕЛІГІЙНОГО ТУРИЗМУ В
УКРАЇНІ

Н. В. Асауленко, О. В. Ткачук, 60
РОЗВИТОК КІННОГО ТУРИЗМУ В ОДЕСЬКОМУ
РЕГІОНІ

Ткачук О.В., Гушпіт Л.О 62
ЛОКАЛЬНІ ПРОДУКТИ ОДЕЩИНИ

І.В. Черниш, 64
ТЕОРЕТИЧНЕ ПІДГРУНТЯ РОЗВИТКУ
ГАСТРОНОМІЧНОГО ТУРИЗМУ

В.М. Маховка, В.В. Берчун, Д. В. Хоменко, 66
ПЕРСПЕКТИВИ СТВОРЕННЯ КУОРТНО-
РЕКРЕАЦІЙНИХ КОМПЛЕКСІВ В УКРАЇНІ

Клеймьонов І.В., Рубанов В.О., 68
ТУРИСТИЧНЕ ЗНАЧЕННЯ МІСТА ЧИГИРИН

Д.В. Тігенко, 70
РОЗВИТОК ГІРСЬКОГО ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ
ТА ПОЗА ЇЇ МЕЖАМИ

СЕКЦІЯ 3. ІННОВАЦІЙНИЙ, ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ТА ІНФОРМАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМІ СУЧАСНОГО ТУРИСТИЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА

В.Л. Вайнгорт, 72
МЕТОДОЛОГІЯ ПРОГРАМНО-ЦЕЛЕВОГО
УПРАВЛЕННЯ ТУРИСТСКИМ ПОТОКОМ
(ПРИМЕР ПОЛТАВИ)

Hristina Boycheva	73
INTEGRATION OF INNOVATIVE MANAGEMENT SYSTEMS AND TOURISM DISTRIBUTION CHANNELS	
Божук Т.І., Цихівська Ю.А.,	75
ОСОБЛИВОСТІ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ (НА ПРИКЛАДІ ГОТЕЛІВ І ХОСТЕЛІВ)	
Olena Sushchenko,	77
CITY'S BRAND DEVELOPMENT EXPERIENCE: KHARKIV IS A SMART CITY	
Бакало Н.В. Гальченко А.В.,	79
КВЕСТ ЯК СУЧАСНИЙ МЕТОД ПРОВЕДЕННЯ ЕКСКУРСІЙ	
Зернюк О.В.,	82
ЕНЕРГОЕФЕКТИВНІСТЬ ЗАКЛАДІВ СФЕРИ ГОСТИННОСТІ (ЗАКЛАДИ РОЗМІЩЕННЯ): СВІТОВИЙ ДОСВІД ТА ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ У БУДІВНИЦТВІ	
І.В. Новицька, В.В. Яковенко, ОРГАНІЧНІСТЬ ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ НАПРЯМОК РОЗВИТКУ ГОТЕЛЬНИХ ГОСПОДАРСТВ	83
А. Ю. Зубченко,	86
ДО ПИТАННЯ ІНВЕСТУВАННЯ ТУРИСТСЬКО-РЕКРЕАЦІЙНОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ	
Ковальчук І.В., Романько Д.О.,	88
ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПРОВЕДЕННЯ ЕКСКУРСІЙ	
Максимейко Н.Я., Міллер Ю.І., Момот О.Є.,	90
КВЕСТ-ЕКСКУРСІЇ ЯК ІННОВАЦІЙНА ФОРМА РЕКРЕАЦІЙНОГО ТУРИЗМУ	
Шаренко Ю.О.,	92
ЛОГІСТИКА В ТУРИЗМІ	

**СЕКЦІЯ 4. УПРАВЛІННЯ ТУРИСТИЧНОЮ
ОРГАНІЗАЦІЄЮ ЯК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЮ
СИСТЕМОЮ. КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СУЧАСНІЙ
ТУРИСТИЧНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ.**

Бородавка С.О., Бакало Н.В.	94
МАНІПУЛЯЦІЇ ЯК ЕЛЕМЕНТ ПЕРЕГОВОРІВ	

В.О. Ганський, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЕФЕКТИВНОГО ЗАГОСПОДАРЮВАННЯ РЕСУРСІВ КУЛЬТУРНОГО ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ	96
І. І. Ковтуник, ФІНАНСОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В ГОТЕЛЬНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ	97
ФАСТОВЕЦЬ О.О. ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ФРАНЦІЇ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ТУРИЗМУ	99
Г.П. Щука, РЕАЛІЇ УПРАВЛІННЯ ТУРИСТИЧНИМ КОМПЛЕКСОМ: КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ НА ПРИКОРДОННИХ ТЕРИТОРІЯХ	103
Пудровська М. М. ВИКОРИСТАННЯ ФЕНОМЕНА НОСТАЛЬГІ В МАРКЕТИНГУ	106
Н.В. Безрукова, В.А. Свічкарь, ОСОБЛИВОСТІ МІЖНАРОДНОГО ТУРИЗМУ ЯК ВИДУ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	109
Глебова А.О., Кузьменко Л.Ю. ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ ТУРИСТИЧНОЇ СФЕРИ НА РІВНІ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ОБ'ЄДНАНИХ ГРОМАД	111
Т. М. Завора, К. С. Гоголева, І. С. Литвиненко, ОСОБЛИВОСТІ ТУРИСТИЧНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ	113
О.В. Коба, Ю.Ю. Миронова, ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ДОХОДІВ І ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВ ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ	116
О.О. Казак, Г.С. Калина, А.М. Струк, НЕБЕЗПЕЧНІ КРАЇНИ СВІТУ: ОСНОВНІ РИЗИКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ТУРИСТАМ	118
Г.В. Лебедик ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ОБЛІКУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ТУРИСТИЧНОГО БІЗНЕСУ	120
Сосновська О.О., ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	122

ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ	
Черниш І.В., Гальченко А.В.,	124
ШИРОКОПРОФІЛЬНІ ТУРОПЕРАТОРИ В УКРАЇНІ	
Красноштан С.С., Дуль В.Ю.,	126
ОЦІНКА ЯКОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ БІЗНЕС ПРОЦЕСІВ НА	
ПРИКЛАДІ ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ	
М.В. Козик, О.О. Гавриленко,	128
ЕФЕКТИВНИЙ HRM У ПІДПРИЄМСТВАХ МАЛОГО	
ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ	
Бесараб О.В. Попов О.Р., Кармазь О.О.,	130
КОНФЛІКТИ В СФЕРІ ПОСЛУГ	
М.П. Марусич, О.В. Ольховик	132
РОЛЬ ТА СУТНІСТЬ БЕНЧМАРКІНГУ В	
ЗАБЕЗПЕЧЕННІ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ	
СУЧАСНОГО ТУРИСТИЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА	

СЕКЦІЯ 6. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ НАПРЯМУ «ТУРИЗМ»

О.К.Любчук, Ю.В.Ярченко,	136
ДО ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ФАХОВОЇ	
ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «ТУРИЗМ»	
О.О. Казак,	137
ПІДВИЩЕННЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ	
ТУРИСТИЧНОЇ СФЕРИ БЕЗПЕКИ– НАГАЛЬНА	
ВИМОГА РОЗВИТКУ ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ	

Наукове видання

*Матеріали V Міжнародної науково-практичної
конференції «Управління туристичною індустрією:
методологія і практика»*

Збірник наукових праць

Мова: українська, англійська, російська

Підписано до друку 27.09.2018 р.
Формат 60x84/8. Папір офсетний.
Друк різнографічний. Гарнітура Times New Roman.
Наклад 100 прим. Замовлення 2018 - 93.

Видавництво ФОП «Мирон»
36040, м. Полтава, вул. Г.Сталінграду, 34/24 а, корп. 1, кв. 128.
Тел.с: +38(050) 327-99-99
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ПЛ № 33 від 29.11.2010.

Друк ФОП Болотін А.В.
36014, м. Полтава, вул. Пушкіна, 116, кв. 16.
Тел.: +38(050) 635-71-78
Дата державної реєстрації та номер запису в ЄДР
19.10.2010 р. № 588 000 000 026807