

Тетяна Вячеславівна Шелеметьєва
академік АЕН України, д-р. екон. наук

ORCID 0000-0003-0672-2971
e-mail: t.shelemetieva@gmail.com,

Валентина Миколаївна Зайцева

канд. пед. наук, проф.

ORCID 0000-0003-1526-2292,

Національний університет «Запорізька політехніка», м. Запоріжжя

ОЦІНЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ ЯК ВАЖЛИВИЙ НАПРЯМ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ

Постановка проблеми. Управління розвитком туризму як на рівні країни, так і на регіональному (місцевому) рівнях має свої специфічні форми, цілі, завдання та функції, а також об'єднує систему заходів класичного менеджменту зі специфічними заходами, які властиві туризму (збереження різноманітності території, забезпечення її сталого розвитку, управління взаємовідносинами з місцевим населенням). Перебуваючи в режимі бюджетного дефіциту, державні адміністрації змушені займатися пошуком джерел поповнення дохідної частини бюджету. Одним з реальних джерел такого поповнення є туризм. Сьогодні, для того щоб успішно планувати і розвивати туризм в регіоні, а також управляти його розвитком, слід мати чітке уявлення про соціально-економічне значення туризму. Це, зокрема, стимулювання економічного зростання, зовнішньоекономічний ефект (валютні надходження), створення робочих місць, прискорення регіонального розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний науковий внесок у дослідження проблем соціально-економічного розвитку туризму, методики його оцінювання зробили праці зарубіжних та вітчизняних вчених, таких як: Г. Горіна, І. Зорін, В. Квартальнов, В. Кіптенко, М. Мальська, Г. Скляр та ін. Цікавий підхід до визначення загальної концепції соціально-економічної оцінки розвитку туризму великого туристичного центру запропоновано В. Боголюбовим та В. Орловською. Роль людських ресурсів як найбільш важливого фактору розширення сфери послуг досліджував В. Рутгайзер. Окремі аспекти практичної підготовки майбутніх фахівців у галузі туризму, їх проблеми та можливі шляхи подолання розглянуто в публікації Л. Польової. Проте питання оцінювання розвитку туризму, орієнтованого на концептуальну модель планування та розвитку людських ресурсів у туризмі не знайшло відображення в працях вітчизняних учених.

Метою статті є дослідження показників соціально-економічного ефекту туризму та розробка методики оцінювання розвитку туризму, орієнтованої на концептуальну модель планування та розвитку людських ресурсів у туризмі, шляхом введення агрегованого показника – індексу розвитку людських ресурсів туризму.

Виклад основного матеріалу дослідження. Економічний ефект розвитку туризму дійсно багаторівневий.

У результаті туристичної діяльності утворюється бюджетний ефект – результат поповнення бюджетів різних рівнів за рахунок податкових надходжень. Високий ефект економіки туристичної дестинації, населені пункти дестинації і країна в цілому отримують від в'їзного та внутрішнього туризму. В. Кіптенко визначає економічну ефективність як показник, який виражається вигодою, досягнутою за певних витрат – грошових, матеріальних, інформаційних ресурсів і робочої сили [1]. Економічна ефективність туризму означає одержання економічного ефекту від організації туризму в масштабах держави; туристичного обслуговування населення регіону; виробничо-обслуговуючого процесу туристичної фірми.

В економіці існує безліч різних показників оцінки ефективності туристичної сфери. Їх поділяють на:

– глобальні (на рівні економіки держави, регіону);

– локальні (для підприємств та їх підрозділів).

У наш час показники фінансово-економічної діяльності туристичної фірми включають: обсяг реалізації туристичних послуг або виторг від реалізації послуг туризму, показники використання робочої сили (продуктивність праці, рівень витрат на оплату праці та ін.), показники використання виробничих фондів (фондовіддача, оборотність оборотних коштів та ін.), собівартість послуг туризму, прибуток, рентабельність, показники фінансового стану туристичної фірми (платоспроможність, ліквідність, фінансова стабільність та ін.) [2].

Найважливішим показником економічної ефективності, що відображає кінцеві фінансові результати діяльності туристичного підприємства, є показник рентабельності (Р). В загальному вигляді він розраховується за формулою 1:

$$P = \frac{\Pi}{B}, \quad (1)$$

де Р – показник рентабельності;

Π – прибуток;

В – витрати.

Також для оцінки економічної ефективності діяльності підприємств у туризмі використовують показник рентабельності продажів (реалізації), який розраховується за формулою 2:

$$P_n = \frac{\Pi_p}{D_p}, \quad (2)$$

де P_n – показник рентабельності продаж (реалізації);
 P_p – прибуток від реалізації продукції (робіт, послуг);

D_p – дохід (виторг) від реалізації продукції (робіт, послуг).

Розрахунок кількісних показників туристичної діяльності в регіоні передбачає розрахунок і аналіз показників окремо по кожному місту. Позитивний ефект розвитку туризму на економіку регіону створюється лише в тому випадку, коли туризм в регіоні розвивається всебічно. Економічна ефективність туризму припускає, що туризм в регіоні повинен розвиватися одночасно з іншими галузями народного господарства. Сукупний внесок туризму в економіку регіону включає як прямий, так і непрямий внесок. Прямий вплив туризму на економіку регіону – це результат витрат туриста на покупку послуг і товарів туризму. Гроші, витрачені туристами в місці перебування, створюють дохід, який приводить до ланцюгової реакції: витрати – доходи – витрати – доходи та ін. Непрямий внесок туризму в економіку регіону проявляється в ефекті повторення витрат туристів на покупку послуг і товарів в певний час і в певному місці. Тобто туризм генерує вторинний попит на товари і послуги. Як зазначає М. Мальська цей ефект називають «ефект мультиплікації», або «мультиплікатор» [3]. Цей коефіцієнт можна назвати також коефіцієнтом доходів, оскільки витрачені туристами гроші прямо або побічно стають доходами місцевого населення.

Показник економічного ефекту від розвитку туризму в регіоні виявляється, перш за все, у створенні додаткових робочих місць у туризмі, підвищенні зайнятості населення, а також у стимулюванні розвитку слабких в економічному відношенні регіонів. За оцінками фахівців, на сьогодні в туристичній галузі працює понад 100 млн осіб. За даними Всесвітньої туристичної організації ООН (ЮНВТО) кожне 11 робоче місце в світі припадає на сферу туризму [4]. У зв'язку з цим необхідно відзначити важливий показник ефективності туристичного виробництва – трудомісткість. Туристична галузь належить до числа найбільш трудомістких. Наприклад, у Північній Америці на неї припадає 5% від ВВП і 8% усіх працюючих, у Західній Європі – 7% і 11% відповідно [5, с. 35].

Трудомісткість показує, скільки праці витрачається на виробництво одиниці продукції (послуг харчування, розміщення, перевезення та ін.), і розраховується наступним чином:

$$t = \frac{T}{Q}, \quad (3)$$

де t – трудомісткість;

T – кількість праці, витраченого в галузі;

Q – загальний обсяг вироблених послуг.

Розвиток туризму в регіоні і підвищення якості туристичного обслуговування є додатковим джерелом формування дохідної частини місцевого бюджету. Ефективність від туристичної діяльності в регіоні визначається або кількістю туристів-відвідувачів, або обсягом діяльності комерційних структур, які виробляють специфічний туристичний продукт (середньорічна зайнятість ліжкової бази в днях, товарообіг на одне місце в підприємствах громадського харчування, дохід від екскурсій та інших культурних заходів, валютний обмін на одного туриста тощо). Оскільки туризм охоплює

широкий діапазон видів діяльності та виходить за рамки традиційного уявлення про нього як про явище, пов'язане тільки з відпочинком, то ефект від нього повинен розглядатися з точки зору попиту особливого типу споживача. Ефективність управління туризмом розглядають в двох напрямках: економічному і соціальному [1].

Сутність управлінського впливу в сфері економічного управління туризмом зводиться до того, щоб витрати від туристичної діяльності звести до мінімуму. Для більш точного встановлення величини витрат на подорожі основними і найбільш простими є розрахунки показників частоти поїздок й інтенсивність подорожі. Вони надають змогу зробити висновок про ефективність запровадження запропонованих заходів і розвитку туризму як підгалузі економіки в цілому в регіоні. Частота поїздок показує, скільки подорожей робить людина в середньому за певний період часу:

$$Ч_n = \frac{K_n}{П_ч}, \quad (4)$$

де $Ч_n$ – частота поїздок;

K_n – кількість поїздок;

$П_ч$ – період часу.

При визначенні показника інтенсивності подорожей приймають до уваги не окрему людину, а все населення регіону. Інтенсивність подорожей показує, яка частина людей здійснила подорож протягом року:

$$I_n = \frac{K_r}{Ч_n}, \quad (5)$$

де I_n – інтенсивність подорожей, %;

K_r – кількість туристів;

$Ч_n$ – чисельність населення.

Дана інформація дозволить вести статистичний облік і формувати базу для подальшого прогнозування туризму.

Розвиток рекреаційно-туристичного комплексу, що забезпечує створення умов для ефективного використання унікальних природно-кліматичних ресурсів і розширення матеріально-технічного потенціалу туристичних підприємств, є одним із пріоритетних напрямків розвитку регіону. В якості загальної концепції соціально-економічної оцінки розвитку туризму великого туристичного центру (регіону) можна прийняти модель, яку пропонують В. Боголюбов та В. Орловська [6]. Учені зазначають, що порівняльну оцінку ефективності розвитку туризму слід проводити з урахуванням впливу його на економіку міста (регіону). Оскільки в наш час методи і форми повного обліку непрямого економічного ефекту потребують уточнення, автори пропонують в якості критерію ефективності розвитку туризму прийняти прибуток, який одержує соціально-економічна сфера регіону (міста) від туристичної діяльності. У цьому випадку дохід, що отримується від туризму ΔS_r може бути представлений в наступному вигляді:

$$\Delta S_r = S_1 + (1 - a)S_2 - S_r, \quad (6)$$

де S_1 – доходи від візного туризму;

a – коефіцієнт передачі;

S_2 – доходи від виїзного туризму;

S_r – інвестиції міста на розвиток туристичної діяльності.

Зазначений прибуток ΔS є частиною прибутку, яку одержує галузь та яка надходить в розпорядження регіону (міста) і витрачається поза самої галузі. Доходи S_1 і S_2 складаються з податкових надходжень на туристичні фірми, а також з доходу підприємств соціально-економічної сфери міста, які пов'язані з туризмом, і, можливо, з плати за кредити, що надаються регіоном (містом) туристичним фірмам. Оскільки частиною витрат S_r є інвестиції міста (регіону) в інфраструктуру туризму, які окупаються тільки із часом, прибуток ΔS_r необхідно дисконтувати на початок періоду:

$$\Delta S_r = \sum_{t=1}^r [S_1(t) + (1-a)S_2(t) - S_r(t)](1+\gamma)^{(1-t)}, (7)$$

де γ – ставка проценту.

Таким чином, прийняті управлінські рішення (в тому числі коефіцієнт передачі) є функцією часу.

Раніше вважали, що основними оціночними показниками в економіці туризму були прямі економічні. Соціальні показники практично не зараховували до критеріальних. Сьогодні крім прямого ефекту виділяють непрямий і соціально-економічний ефекти [7]. Непрямий економічний ефект пов'язаний з підвищенням рентабельності супутніх з туризмом галузей (торгівлі, громадського харчування, транспорту і т.д.), а також з додатковими податковими надходженнями до місцевих і державних бюджетів. Але соціально-економічний ефект у багатьох випадках не розраховують, він може мати декларативний характер, а також виступати у формі обмежень, наприклад екологічних.

На нашу думку, при певних перевагах ці підходи до оцінювання розвитку туризму мають суттєві недоліки, які полягають у недостатній перспективній соціально-економічній оцінці туристичної галузі, а саме: відсутня оцінка важливого компонента – людських ресурсів. Розвиток людських ресурсів – найважливіший елемент сталого розвитку туризму, а також регіону і суспільства в цілому.

Важливим фактором розвитку туризму є його сталий розвиток. Сталий розвиток – це розвиток, який задовольняє потреби теперішнього часу, але не ставить під загрозу здатність майбутніх поколінь задовольняти свої власні потреби [8, с. 167]. Всесвітня туристична організація (ВТО) відгукнулася на заклик розвитку стійких форм співіснування сучасного соціуму, розробив Кодекс розвитку сталого туризму, який набуває параметрів стійкості при зведенні до мінімуму негативних наслідків здійснення туристичних практик. Прийнята ВТО концепція розвитку сталого туризму покликана регулювати і вирішувати протиріччя у взаємодіях між туристичними підприємствами, споживачами туристичних послуг і населенням приймаючих туристичних дестинацій [9, с. 22]. Концепція сталого туризму увійшла в науковий дискурс в 1990-ті роки і отримала ряд інтерпретацій.

По-перше, під стійким туризмом розуміється стабільність, повторюваність, впорядкованість практик, дій, процедур. Однак ризики в туризмі сприймаються як неминучість.

По-друге, охорона навколишнього середовища тісно взаємопов'язана з розвитком туризму. Уряди багатьох країн, особливо країн ЄС, уважно ставляться до питань сталого розвитку туризму, що охоплює питання захисту навколишнього середовища.

По-третє, туризм є сферою взаємодії туриста, місцевого жителя, працівника підприємства сфери ту-

ризму і гостинності. Кожен з них може виступати в різних ролях і поєднувати різні функції.

По-четверте, достовірність, безпека, комфортність – принципи PR-діяльності туристичних організацій, спрямованої на клієнтів; ефективність, прагматизм, оперативність – принципи внутрішньоорганізаційної PR-діяльності. Поступальний рух у напрямку сталого туризму передбачає гармонійне поєднання внутрішніх і зовнішніх PR [10].

Кодекс розвитку сталого туризму є результатом усвідомлення необхідності стабілізації відносин в галузі усіма учасниками туристичного ринку, оскільки до складу Всесвітньої туристичної організації входить 154 країни, які представляють підприємства приватного сектора, навчальні заклади, туристичні асоціації та місцеві туристичні адміністрації.

Сталий розвиток туризму в кінцевому підсумку призводить до стійкого розвитку всієї території, при цьому здійснюючи охорону природи, культури, соціальний і економічний розвиток.

Розвиток сфери туристичних послуг, людських ресурсів в туристичній галузі є важливим фактором планування і розвитку людських ресурсів регіону і країни в цілому. В. Рутгайзер зазначає, що «...трудові ресурси – це найбільш важливий фактор розширення сфери послуг. Обґрунтування змін у складі трудових ресурсів суспільства в зв'язку з ростом галузей обслуговування, невиробничої сфери важливо для визначення перспективної політики в цій галузі економічного розвитку» [11]. Наприклад, В. Гуляев [12] пропонує концептуальну модель планування та розвитку людських ресурсів у туризмі, яка містить такі етапи:

- оцінку поточного стану ринку праці в галузі;
- створення програми розвитку туризму на перспективу;
- дослідження потреби в трудових ресурсах галузі на перспективу;
- розробку вимог до трудових ресурсів галузі;
- розробку кваліфікаційних вимог до основних посад працівників;
- оцінку пропозицій на ринках праці;
- створення системи правового і соціального захисту працівників;
- створення системи підготовки кадрів для галузі;
- розробку освітніх стандартів для підготовки туристичних кадрів.

У процесі обґрунтування планування та розвитку людських ресурсів у туризмі необхідно передбачити:

- раціональне використання трудових ресурсів;
- регулювання трудових відносин з урахуванням Трудового кодексу України;
- створення системи правового і соціального захисту працівників;
- мінімізацію чисельності працівників при їх максимальній продуктивності;
- використання принципу тимчасової зайнятості;
- професійну освіту персоналу;
- стаж роботи в туристичній галузі та ін.

На нашу думку, складність оцінювання поточного стану ринку праці та зайнятості в туристичній галузі зумовлюється такими причинами:

- відсутністю або недостовірністю статистичних відомостей про кадрове забезпечення у сфері туристичних послуг;
- великим числом професій в туристичній галузі;
- різноманіттям форм власності туристичних підприємств;
- різноманіттям організаційно-правових форм підприємств;
- сезонним характером діяльності;
- недостатнім рівнем інформаційної бази галузі;
- відсутністю галузевих нормативів численності персоналу і продуктивності праці;
- неоднорідним рівнем освіти в туристичній галузі та ін.

Сьогодні прогнозування стану розвитку туристичної галузі стримується недоліком відповідної достовірної статистичної інформації. Більшість експертів вважають, що слабе наукове обґрунтування регіональних і муніципальних програм розвитку туризму, а також планування і прогноз ринку ресурсів у галузі пов'язані саме з цією проблемою.

Створення системи підготовки кваліфікованих кадрів також відіграє велику роль у розвитку туризму. Відсутність необхідної кваліфікації веде до зниження якості послуг, економічних збитків, втрати іміджу та інших негативних наслідків. Це підриває довіру клієнтів до вітчизняних організацій, що надають туристичні послуги.

Становлення туризму в умовах трансформації економіки супроводжувалося зростанням числа туристичних організацій при відсутності кваліфікованих кадрів. Існуючий порядок реєстрації, ліцензування не став необхідним бар'єром на шляху виникнення нових туристичних підприємств без необхідного кадрового забезпечення. Особливо низький рівень кваліфікації кадрів був присутній на низькокатегоріальних підприємствах сфери розміщення і харчування, а також на аналогічних підприємствах, які не мають ніякої категорії або розряду, це перш за все в невеликих готелях. Як вже було зазначено, лише 40% працівників туристичної галузі мають вищу або середню спеціальну освіту у галузі туризму [13].

Таким чином, відзначимо, що існуючі показники ефективності розвитку сфери туристичних послуг незначною мірою відображають соціальну ефективність розвитку туризму, а також не враховують рівень розвитку людських ресурсів даної галузі, що в даний час є важливим і актуальним для розвитку туризму.

На нашу думку, необхідно розробити методику оцінки розвитку туризму, орієнтовану на концептуальну модель планування та розвитку людських ресурсів в туризмі. З цією метою нами пропонується ввести такий агрегований показник, як індекс розвитку людських ресурсів (ІРЛР) туризму. З метою орієнтації на практичну застосовність даного підходу ІРЛР в туризмі можна розрахувати на основі наступних індикаторів:

X_1 – стаж (досвід) роботи в туризмі (наприклад, від 1 до 30 років);

X_2 – кількість працівників у туризмі, які мають вищу спеціальну освіту (від 0 до 100%);

X_3 – кількість працівників у туризмі з вищою освітою (від 0 до 100%);

X_4 – доходи працівників, зайнятих в туризмі (спеціальний індикатор матеріального добробуту; наприклад, максимальний річний дохід може бути визначений в 90 000 грн (7500*12)).

За даними статистики України заробітну плату фахівців за категорією «Готельно-ресторанний бізнес, туризм» представлено у таблиці [14].

Таблиця

Оплата праці працівників за категорією «Готельно-ресторанний бізнес, туризм»

Країна (місто)	Значення, грн		
	мінімальна	середня	максимальна
Україна	5 000	10 000	15 000
Київ	7 000	11 200	17 000
Дніпро	5 000	9 000	13 000
Запоріжжя	4 000	8 000	14 000
Львів	5 000	8 500	13 000
Одеса	6 000	10 000	16 000
Харків	6 000	10 000	14 000

Як бачимо з рисунку найбільший рівень заробітних плат в цій категорії у місті Київ.

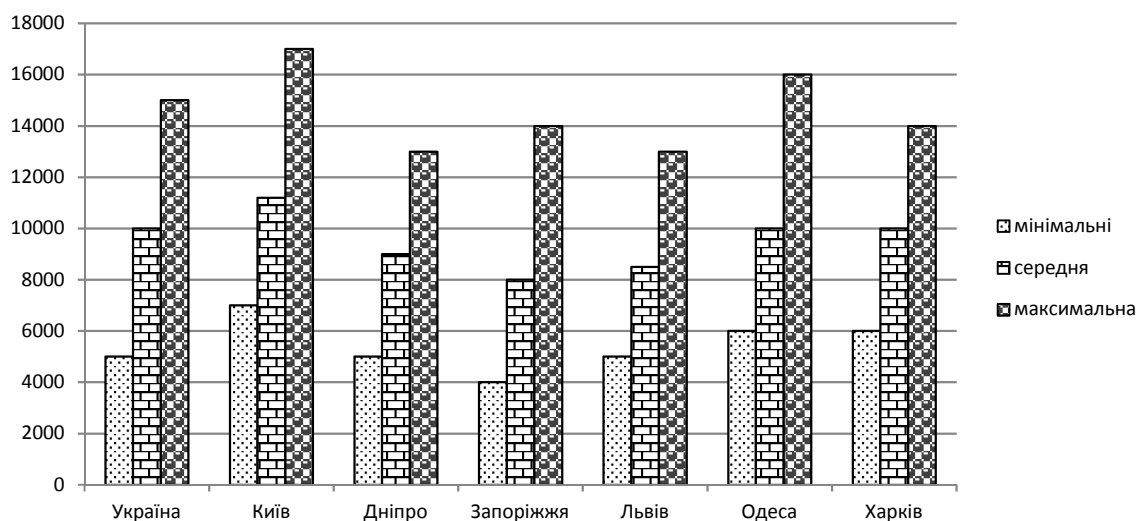


Рисунок. Динаміка оплати праці працівників, зайнятих в туризмі у 2019 році, грн (розроблено авторами за даними [14])

Індекс розвитку людських ресурсів у туризмі може бути розрахований:

$$I_{ji}^T = \sum_{j=1}^i a_j \frac{X_{ji}-r_j}{R_j-r_j}, \quad (8)$$

де R_j , r_1 – максимальне і мінімальне значення показника розвитку людських ресурсів у туризмі;

X_{ji} – значення показника розвитку людських ресурсів в i -му регіоні (секторі туризму, туристичному підприємстві);

$X_4 = \lg Y$, де Y – середній дохід працівників, зайнятих в туризмі;

a_j – вагові коефіцієнти, експертно підібрані так, щоб по можливості надати вимірам людського розвитку рівної ваги (наприклад, $a_1 = 1/3$; $a_2 = 2/9$; $a_3 = 1/9$; $a_4 = 1/3$).

На основі статистичних даних наведемо розрахунок індексу розвитку людських ресурсів у місті Запоріжжі. Приблизні значення показників розвитку людських ресурсів в туризмі у Запоріжжі: $X_1 = 5$ років, $X_2 = 30\%$, $X_3 = 60\%$, $X_4 = 5$ (середній реальний дохід працівників – 96 000 грн). Припустимо, що максимальні значення показників розвитку людських ресурсів в туризмі: $R_1 = 30$ рік, $R_2 = 60\%$, $R_3 = 90\%$, $R_4 = 5,2$ (при доході у рік 168 000 грн). Мінімальними показниками розвитку людських ресурсів в туризмі є такі: $r_1 = 1$ рік, $r_2 = 10\%$, $r_3 = 30\%$, $r_4 = 4,6$ (при мінімальному річному доході 48 000 грн).

У результаті розрахунку одержуємо:

$$I_{ji}^T = 0,0459 + 0,0889 + 0,0556 + 0,2222 \approx 0,41.$$

При $I_{jimax}^T = 1$, $0 < I_{ji}^T < 1$ індекс розвитку людських ресурсів може бути використаний для ранжирування і класифікації туристичних регіонів за рівнем розвитку людських ресурсів; значення індексу більше 0,8 можуть вважатися високими, від 0,4 до 0,8 – середніми, менше 0,4 – низькими. Очевидно, що індекс розвитку людських ресурсів в туризмі у Запоріжжі – 0,41 є близьким до низького.

Індекс розвитку людських ресурсів може бути відносним, якщо його розраховують порівняно з показниками інших більш сприятливих і менш сприятливих туристичних регіонів (міст, секторів туризму, підприємств). Індекс розвитку людських ресурсів може бути абсолютним. У такому разі максимальні й мінімальні показники (R_{ji} , r_j) беруть за максимальну й мінімально допустимі експертно визначені значення.

Висновки. Таким чином, запропоновано методу оцінювання розвитку туризму, орієнтовану на концептуальну модель планування та розвитку людських ресурсів у туризмі. Для цього запропоновано ввести такий агрегований показник, як індекс розвитку людських ресурсів (ІРЛР) туризму. Наведена методика оцінювання соціально-економічного розвитку туризму як напрям ефективності управління дозволяє порівняти розвиток людських ресурсів у туризмі в різних регіонах (містах, секторах туризму, підприємствах); орієнтує на регіональні інтереси, оскільки оцінює не тільки споживання ресурсів, а й розвиток людських ресурсів; орієнтує на високий рівень освіти і досвіду роботи кадрового потенціалу, що є основою удосконалення сфери туристичних послуг, впровадження новітніх інформаційних технологій, розвитку високого рівня корпоративної культури; дозволяє надати оцінку розвитку туризму в Україні відповідно до концепції

сталого розвитку суспільства, теорією людського капіталу і суспільного блага; оцінює продуктивність праці і якість обслуговування за допомогою порівняння як доходів працівників, так і їх утворення; є дієвим інструментом найважливішої стратегічної цілі й завданням Стратегії розвитку туризму та курортів на період до 2026 року, частиною розроблюваної концептуальної моделі організації системи якісної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців туристичного супроводу та обслуговування, інших професій сфери туризму та курортів.

Список використаних джерел

1. Кіптенко В. Менеджмент туризму: підручник. Київ: Знання, 2010. 502 с.
2. Квартальнов В. А. Туризм. Москва: Финансы и статистика, 2002. 320 с.
3. Мальська М. П. Економіка туризму: теорія і практика: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2014. 544 с.
4. Стратегія розвитку туризму та курортів на 2016–2020 роки. URL: <https://www.knteu.kiev.ua/file/NjY4NQ==/e1227acdf34bb4a1da39d384139b9d7a.pdf> (дата звернення: 01.02.2020).
5. Румянцев А. П., Коваленко Ю. О. Міжнародна торгівля послугами: навч. посіб. Київ: Центр навчальної літератури. 2003. 112 с.
6. Боголюбов В. С., Орловская В. П. Экономика туризма. Москва: Академия, 2005. 192 с.
7. Зорин И. В., Квартальнов В. А. Энциклопедия туризма. Справочник. Москва: Финансы и статистика, 2003. 368 с.
8. Экономико-математический энциклопедический словарь / под ред. В. И. Данилова-Данильяна. Москва: Большая Российская энциклопедия: ИНФРА-М, 2003. С. 143.
9. Створення та діяльність туристичних інформаційних центрів в Україні: практ. посіб. / за ред. Р. Вольфа. Київ, 2006. 176 с.
10. Лысикова О. В. Устойчивость развития туризма в условиях глобальной нестабильности. *Социальная политика и социология*. 2009. № 1. С. 98–111.
11. Рутгайзер В. М. Ресурсы развития непроездовой сферы. Москва: Мысль, 1975. С. 111.
12. Гуляев В. Г. Туризм: экономика и социальное развитие. Москва: Финансы и статистика, 2003. С. 229.
13. Польова Л. В. Особливості практичної підготовки фахівців з туризму. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. 2012. № 4 (239). Ч. II. С. 169–175.
14. Статистика зарплат в Україні. URL: <https://www.work.ua/salary/> (дата звернення: 01.02.2020).

References

1. Kiptenko V. (2010). *Menedzhment turizmu* [Tourism management]. Kyiv, Znannia [in Ukrainian].
2. Kvartal'nov V. A. (2002). *Tourism* [Turizm]. Moscow, Finance and Statistics [in Russian].
3. Malska M. P. (2014). *Ekonomika turizmu: teorija i praktyka* [Economics of Tourism: Theory and Practice]. Kyiv, Centr uchbovoji literatury [in Ukrainian].
4. Stratehiia rozvytku turizmu ta kurortiv na 2016–2020 roky [Tourism and Resorts Development Strategy for 2016–2020]. Retrieved from <https://www.knteu.kiev.ua/>

file/NjY4NQ==/e1227acdf34bb4a1da39d384139b9d7a.pdf [in Ukrainian].

5. Rumiantsev A. P., Kovalenko Yu. O. (2003). *Mizhnarodna torhivlia posluhamy* [International Trade in Services]. Kyiv, Center for basic literature [in Ukrainian].

6. Bogolyubov B. C., Orlovskaya V. P. (2005). *Jekonomika turizma* [Economics of tourism]. Moscow, Academy [in Russian].

7. Zorin I. V., Kvartal'nov V. A. (2003). *Jenciklopedija turizma* [Encyclopedia of Tourism]. Moscow, Finance and Statistics [in Russian].

8. Jekonomiko-matematicheskij jenciklopedicheskij slovar' [Economic and mathematical encyclopedic dictionary]. Moscow, Bol'shaja Rossijskaja jenciklopedija, INFRA-M [in Russian].

9. Volf R. (2006). *Stvorennia ta diialnist turystychnykh informatsii-nykh tsentriv v Ukraini* [Creation and operation of tourist information centers in Ukraine]. Kyiv [in Ukrainian].

10. Lysikova O. V. (2009). Ustojchivost' razvitija turizma v uslovijah global'noj nestabil'nosti [Sustainability of tourism development in the conditions of global instability]. *Social policy and sociology*, no.1, pp. 98–111 [in Russian].

11. Rutgajzer V. M. (1975). *Resursy razvitija neproizvodstvennoj sfery* [Resources for the development of the non-productive sphere]. Moscow, Thought [in Russian].

12. Guljaev V. G. (2003). *Turizm: jekonomika i social'noe razvitie* [Tourism: economics and social development]. Moscow, Finance and Statistics. [in Russian].

13. Polova L. V. (2012). Osoblyvosti praktychnoi pidhotovky fakhivtsiv z turyzmu [Features of practical training of specialists in tourism]. *Bulletin of Taras Shevchenko National University*, no. 4 (239), Part II, pp. 169–175. [in Ukrainian].

14. Statystyka zarplat v Ukraini [Salary statistics in Ukraine]. Retrieved from <https://www.work.ua/salary/> [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 28.02.2020

Прийнято до друку 14.04.2020

Формат цитування:

Шелеметьєва Т. В., Зайцева В. М. Оцінювання соціально-економічного розвитку туризму в Україні як важливий напрям ефективності управління. *Вісник економічної науки України*. 2020. № 1 (38). С. 103-108. doi: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2020.1\(38\).103-108](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2020.1(38).103-108)

Shelemetieva T. V., Zaitseva V. M. (2020). Assessment of socio-economic development of tourism in Ukraine as important to management effectiveness. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*, 1 (38), pp. 103-108. doi: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2020.1\(38\).103-108](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2020.1(38).103-108)