

DOI: 10.25140/2411-5215-2021-4(28)-128-135

УДК 005.52:005.33[331.108:338.48](477.51)

JEL Classification: M50; J44; L83

Олена Зеленська

кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедри туризму
Національний університет «Чернігівська політехніка» (Чернігів, Україна)
E-mail: elena.zelenska_5@ukr.net. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-1000-2427>
ResearcherID: [H-1694-2014](https://orcid.org/0000-0002-1000-2427)

Наталія Алешугіна

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри аграрних технологій та лісового господарства
Національний університет «Чернігівська політехніка» (Чернігів, Україна)
E-mail: aleshugina@ukr.net. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-3042-8529>
ResearcherID: [M-7470-2016](https://orcid.org/0000-0003-3042-8529). **SPIN-code:** [6050-0670](https://orcid.org/0000-0003-3042-8529)

Владислав Зеленський

студент кафедри фінансів, банківської справи та страхування
Національний університет «Чернігівська політехніка» (Чернігів, Україна)
E-mail: vzelentskiy@ukr.net. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-5305-9482>

Анна Леоненко

студентка кафедри туризму
Національний університет «Чернігівська політехніка» (Чернігів, Україна)
E-mail: annaleonenko65@gmail.com. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-8781-8507>

SWOT-АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ФІНАНСУВАННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТУРИСТИЧНОЇ СФЕРИ ЧЕРНІГІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ ЗА РАХУНОК МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ

У статті здійснено SWOT-аналіз нинішнього стану кадрового забезпечення туристичної сфери Чернігівської області й на його базі обґрунтовано стратегічні напрями розвитку кадрового потенціалу галузі, які б сприяли ефективному розвитку туризму в регіоні, зокрема формуванню туристичних дестинацій, підвищенню туристичної привабливості, зростанню обсягів туристичного потоку, з одного боку, а також появі нових робочих місць, зростанню обсягу валового регіонального продукту, підвищенню якості життя населення Чернігівщини – з іншого.

Дано оцінку планового й фактичного фінансування кадрового забезпечення туристичної сфери області за рахунок коштів місцевих бюджетів, проаналізовано доцільність та результативність здійснених бюджетних асигнувань. Обґрунтовано перспективні напрями фінансування кадрового забезпечення туристичної сфери регіону, які залишилися поза увагою Програм розвитку туризму в Чернігівській області на 2013-2020 рр. і 2021-2027 рр., і водночас підтримка яких дозволить підняти кадровий потенціал галузі регіону на якісно новий рівень розвитку.

Ключові слова: SWOT-аналіз; кадровий потенціал; кадрове забезпечення; програма розвитку туризму Чернігівської області; регіон; місцевий бюджет.

Табл.: 4. Бібл.: 4.

Постановка проблеми. Кадрове забезпечення кожної галузі, в тому числі туристичної, має вирішальний вплив на показники її ефективного функціонування. Активне формування туристичних дестинацій, підвищення туристичної привабливості регіонів, зростання обсягів туристичного потоку (а звідси – збільшення кількості нових робочих місць, зростання обсягу валового регіонального продукту, підвищення якості життя населення області), визначальною мірою залежать від якісних показників кадрового складу галузі.

Сучасні туристи висувають дедалі вищі вимоги до якості обслуговування, а також фахових компетентностей та soft-skills працівників туристичної сфери, з огляду на що кадри нової генерації повинні вміти не лише формувати якісний туристичний продукт, але й завжди тримати в полі зору цінність кожного свого клієнта.

Вирішення завдання щодо формування якісного кадрового складу туристичної сфери Чернігівщини потребує значних обсягів фінансових вливань. Водночас можливості бюджетів, зокрема місцевих, традиційно є обмеженими. Отже, дуже важливо визначи-

ГАЛУЗЕВИЙ АСПЕКТ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

тися із пріоритетними напрямками розвитку кадрового потенціалу (що демонструє проведений нами SWOT-аналіз кадрового забезпечення туристичної сфери регіону), щоб із максимальним ефектом використати обмежені фінансові ресурси.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Кадрове забезпечення галузі туризму вивчали такі вітчизняні науковці, як Л. Шпак, Л. Дробиш, Ю. Карпенко, Н. Бунтова, О. Роїк, В. Федорченко, В. Матросова, П. Перерва та ін. Роботи вказаних авторів присвячені системі професійного навчання фахівців галузі, проблемам забезпечення підприємств туристичної індустрії кваліфікованими спеціалістами, пошуку шляхів підвищення якісних показників кадрового забезпечення.

Виділення недосліджених частин загальної проблеми. Зачіпаючи аспекти, які були досліджені в наукових роботах згаданих вітчизняних авторів, ми робимо акцент на сильних, слабких сторонах і потребах кадрового забезпечення туристичної сфери Чернігівщини в сучасних умовах, а також аналізі та оцінці запланованих та фактично реалізованих бюджетних асигнувань із місцевих бюджетів на вирішення означеного завдання, з огляду на що вважаємо проведене дослідження своєчасним і актуальним.

Метою статті є SWOT-аналіз нинішнього стану кадрового забезпечення туристичної сфери Чернігівщини і на його базі обґрунтування стратегічних напрямів розвитку кадрового потенціалу, які б сприяли ефективному розвитку туризму в регіоні; оцінка планового і фактичного фінансування кадрового забезпечення туристичної сфери області за рахунок коштів місцевих бюджетів.

Виклад основного матеріалу. SWOT-аналіз кадрового забезпечення туристичної сфери Чернігівської області дозволив виявити такі **сильні сторони**:

1. Підготовка ЗВО області фахівців (туризмознавців, краєзнавців, істориків, працівників готелів та ресторанів), які можуть бути задіяні у сфері туризму.
2. Наявні можливості для підвищення кваліфікації кадрів та обміну досвідом (платформи неформальної освіти, інтернаціоналізація освітньої діяльності тощо).
3. Достатньо високий рівень культури обслуговування клієнтів у ресторанному бізнесі та індустрії гостинності.

Слабкими сторонами, на наш погляд, є:

1. Слабка вмотивованість випускників ЗВО працювати в регіоні, передусім через низький рівень заробітної плати, особливо в управлінській галузі.
2. Недостатній рівень володіння однією з іноземних мов міжнародного спілкування фахівцями туристичної галузі.
3. Використання в роботі з відвідувачами музеїв переважно застарілих форм і методів роботи (у т. ч. через відповідний віковий склад працівників музеїв і заповідників міста), незначний перелік супутніх послуг указаних установ.
4. Недостатній досвід у написанні та поданні грантових заявок та проєктів у туристичній сфері.

З огляду на наявні можливості для розвитку кадрового потенціалу туристичної сфери регіону, які пов'язані з:

- наявністю закладів вищої освіти, що готують фахівців за спеціальністю 242 «Туризм» та дотичних до туристичної галузі спеціальностей;
- блогерів, зацікавлених туристичним потенціалом Чернігівщини;
- широких можливостей для обміну досвідом,

можливими стратегічними напрямками розвитку кадрового потенціалу туристичної сфери регіону, на наше переконання, можуть бути:

1. Посилення інтернаціоналізації освітньої діяльності в закладах вищої освіти області, активізація участі студентів і викладачів у програмах міжнародного обміну, зокрема Erasmus+.

ГАЛУЗЕВИЙ АСПЕКТ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

2. Розвиток платформ неформальної освіти, що забезпечує широкі й доступні можливості підвищення кваліфікації кадрів (фахівців індустрії гостинності, туристичного супроводу, працівників готельно-ресторанних комплексів) відповідно до викликів часу.

3. Поступовий перехід до дуальної освіти, що дозволяє посилити практичну підготовку фахівців туристичної галузі.

4. Активізація проєктної діяльності у сфері туристичного бізнесу.

5. Навчання кадрів інноваційним технологіям роботи з відвідувачами, вдосконалення віртуальних 3D-екскурсій (робота онлайн, інклюзивний розвиток).

6. Організація ознайомчих турів та стажувань фахівців туристичної сфери до інших регіонів, розвинених у туристичному плані.

Відповіддю на **загрози**, пов'язані з:

- міграцією працездатного населення до регіонів із вищим рівнем заробітної плати та рівня життя;

- високою плинністю кадрів, зумовленою порівняно низьким рівнем заробітної плати в галузі;

- переважанням у віковій структурі населення Чернігівщини осіб похилого віку;

- суб'єктивізмом грантодавців щодо грантових заявок, поданих новими учасниками, які не мають грантової історії,

на нашу думку, можуть стати такі **можливі стратегії**:

1. Залучення студентів старших курсів освітніх програм «Туризм» Національного університету «Чернігівська політехніка»; «Географія туризму» Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя; «Середня освіта (англійська мова, історія)» Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Шевченка як фахівців туристичної сфери.

2. Супровід і, де можливо, підтримка (тренінги, майстер-класи) проєктів і стартапів. Запрошення тренерів зі значною грантовою історією.

3. Стимулювання, передусім матеріальне, праці молодих фахівців, залучених до управлінської діяльності в туристичній сфері, розгляд питання про забезпечення їх службовим житлом.

4. Популяризація серед молоді платформ, орієнтованих на вивчення іноземних мов із їхніми носіями.

Розглянемо, як реагує на проблеми кадрового забезпечення туристичної сфери регіону Департамент культури і туризму Чернігівської ОДА і якими він бачить перспективні напрями розвитку цієї важливої складової в розвитку туризму.

В обласних цільових програмах розвитку туризму в Чернігівській області на 2013-2020 рр. та 2021-2027 рр. приділено увагу кадровому забезпеченню туристичної сфери регіону. Так, програмою на 2013-2020 рр. передбачено виділення коштів на підтримку підготовки та підвищення кваліфікації працівників туристичної сфери, зокрема керівного складу працівників, видачу дозволів, які дають право здійснювати супровід туристів, сприяння обміну досвідом, у т. ч. на міжнародному рівні, між представниками туристичної галузі, передусім у сферах сільського зеленого, фестивального, а також інших видів туризму. Програма 2021-2027 рр. була доповнена плануванням фінансової підтримки, спрямованої на організацію курсів підготовки та підвищення кваліфікації для спеціалістів відділів та управлінь територіальних громад, що займаються туризмом, і працівників музеїв регіону, а також участь у науково-практичних конференціях та інших заходах наукового спрямування, предметом розгляду яких є передові практики в туристичному бізнесі.

ГАЛУЗЕВИЙ АСПЕКТ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

Планові обсяги фінансування перелічених заходів у цільових програмах розвитку туризму Чернігівської області на 2013-2020 рр. та 2021-2027 рр. із місцевих бюджетів відображають дані таблиці 1.

Таблиця 1

Планові витрати місцевих бюджетів на кадрове забезпечення туристичної сфери Чернігівської області на 2013-2020 рр. та 2021-2027 рр.

Програма 2013-2020 рр.			Програма 2021-2027 рр.		
Заходи	тис. грн	%	Заходи	тис. грн	%
1. Підготовка інформативного матеріалу щодо екологічної безпеки на туристичних базах та маршрутах	17,00	4,8	1. Організація та проведення заходів щодо підвищення якості підготовки фахівців індустрії гостинності, зокрема організаторів туристичної діяльності, фахівців туристичного супроводу, власників сільських садіб, працівників готельно-ресторанних комплексів (семінари, тренінги, воркшопи, внутрішні інформаційні тури тощо)	665,00	31,7
2. Проведення роботи щодо видачі дозволів на право здійснення туристичного супроводу	16,00	4,5	2. Організація курсів підготовки та підвищення кваліфікації для спеціалістів відділів та управлінь територіальних громад, які опікуються розвитком туризму у громаді, музейних працівників області	449,00	21,4
3. Сприяння підготовці та підвищенню кваліфікації спеціалістів відділів та управлінь культури і туризму райдержадміністрацій, міських рад, об'єднаних територіальних громад, фахівців туристичного супроводу, інших працівників туристичної сфери	218,18	62,0	3. Сприяння обміну досвідом між представниками туристичної галузі регіону, України та інших країн у напрямку розвитку туризму	495,00	23,6
4. Сприяння обміну досвідом між представниками туристичної галузі інших країн у напрямку розвитку сільського зеленого, фестивального та інших видів туризму	100,87	28,7	4. Участь у науково-практичних конференціях, семінарах, засіданнях за «круглим столом», форумах тощо з метою вивчення та впровадження кращих практик туристичної діяльності	490,00	23,3
Усього	325,05	100,0	Усього	2099,00	100,0

Джерело: складено авторами за [2; 3].

Передусім відзначимо, що визначені обома програмами напрями фінансування заходів у сфері кадрового забезпечення туристичної сфери регіону перебувають цілком у сфері повноважень органів місцевої влади та самоврядування щодо вирішення зазначених проблем та, на нашу думку, спрямовані на посилення кадрового потенціалу туристичної сфери Чернігівської області.

Як свідчать дані таблиці 1, обсяг ресурсів, які планувалося і планується в подальшому спрямовувати на фінансування кадрового забезпечення туристичної сфери регіону з місцевих бюджетів, був дуже низьким і залишається невисоким. Не можна не зауважити шестикратне зростання вказаних планових видатків у Програмі на 2021-2027 рр. порівняно з попередньою програмою на 2013-2020 рр.

Практика реалізації програми на 2013-2020 рр. вказує на те, що з великою ймовірністю заплановані новою програмою видатки не будуть профінансовані стовідсотково, а отже, фактичний обсяг асигнувань навряд чи дозволить здійснити якісний стрибок у розвитку кадрового потенціалу туристичної сфери Чернігівщини, у найкращому випадку йдеться про утримання якісних показників кадрового забезпечення на вже встановленому рівні.

ГАЛУЗЕВИЙ АСПЕКТ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

Як на позитивний момент, слід звернути увагу на один важливий нюанс – у програмі на 2013-2020 рр. і без того незначний сукупний обсяг фінансових ресурсів, планувалося розподілити між кількома напрямками, у результаті чого виділення коштів на реалізацію кожного конкретного заходу програми став настільки мізерним, що зробив фактично неможливим практичне вирішення нагальних завдань вказаного періоду щодо кадрового забезпечення туристичної сфери Чернігівщини. У новій програмі на 2021-2027 рр. розподіл запланованих витрат між визначеними напрямками фінансування здійснено більш рівномірно і, як уже відзначалося, збільшено в кілька разів. На нашу думку, така концентрація коштів дозволить досягти кращих результатів, особливо якщо заплановані витрати будуть профінансовані в повному обсязі.

Аналіз розподілу витрат між обласним бюджетом і районними бюджетами, бюджетами міст обласного значення та бюджетами ОТГ, який передбачався програмою на 2013-2020 рр., показав, що він був дуже нерівномірний як за частками участі згаданих бюджетів, так і за напрямками фінансування витрат. Указана програма передбачала, що на 98,4 % вона реалізовуватиметься коштом обласного бюджету. Участь бюджетів місцевого самоврядування була запланована лише в частині сприяння обміну досвідом між представниками туристичної галузі інших країн для розвитку сільського зеленого, фестивального та інших видів туризму (табл. 2).

Таблиця 2

Розподіл витрат на реалізацію розділу цільової програми розвитку туризму Чернігівської області на 2013-2020 рр., пов'язаного з кадровим забезпеченням туристичної сфери між обласним бюджетом і бюджетами районів, міст обласного значення, ОТГ

Заходи	Обласний бюджет	%	Бюджети районів, міст обласного значення, ОТГ	%
1. Підготовка інформативного матеріалу щодо екологічної безпеки на туристичних базах та маршрутах	17,00	100,0	-	0,0
2. Проведення роботи щодо видачі дозволів на право здійснення туристичного супроводу	16,00	100,0	-	0,0
3 Сприяння підготовці та підвищенню кваліфікації спеціалістів відділів та управлінь культури і туризму райдержадміністрацій, міських рад, об'єднаних територіальних громад, фахівців туристичного супроводу, інших працівників туристичної сфери	218,18	100,0		0,0
4. Сприяння обміну досвідом між представниками туристичної галузі інших країн у напрямку розвитку сільського зеленого, фестивального та інших видів туризму	95,07	94,3	5,80	5,7
Усього	346,25	98,4	5,80	1,6

Джерело: складено авторами за [2].

Розширення повноважень (у т. ч. фінансових) органів місцевого самоврядування, а також той факт, що в сучасних умовах довгострокове планування значно ускладнюється нестабільністю епідеміологічної, політичної, економічної та соціальної ситуації призвели до зміни підходів щодо планування фінансової складової програми розвитку туризму Чернігівської області на 2021-2027 рр., зокрема стосовно кадрового забезпечення туристичної сфери регіону було визначено фінансовий внесок лише обласного бюджету. Звісно, що органи місцевого самоврядування за наявності відповідних рішень визначатимуть власні бюджетні асигнування на кадрове забезпечення галузі, з огляду на свої фінансові можливості (табл. 3).

Таблиця 3

Розподіл видатків на реалізацію розділу цільової програми розвитку туризму Чернігівської області на 2021-2027 рр., пов'язаного з кадровим забезпеченням туристичної сфери між обласним бюджетом і бюджетами місцевого самоврядування

Заходи	Обласний бюджет	%	Бюджети місцевого самоврядування	%
1. Організація та проведення заходів щодо підвищення якості підготовки фахівців індустрії гостинності, зокрема організаторів туристичної діяльності, фахівців туристичного супроводу, власників сільських садиб, працівників готельно-ресторанних комплексів (семінари, тренінги, воркшопи, внутрішні інформаційні тури тощо).	665,00	100,00		0,0
2. Організація курсів підготовки та підвищення кваліфікації для спеціалістів відділів та управлінь територіальних громад, які опікуються розвитком туризму у громаді, музейних працівників області.	449,00	100,00	-	0,0
3. Сприяння обміну досвідом між представниками туристичної галузі регіону, України та інших країн у напрямку розвитку туризму.	495,00	100,00	-	0,0
4. Участь у науково-практичних конференціях, семінарах, засіданнях за «круглим столом», форумах тощо з метою вивчення та впровадження кращих практик туристичної діяльності.	490,00	100,00	-	0,0
Усього	2099,00	100,00	-	0,0

Джерело: складено авторами за [3].

Порівняння запланованих і фактичних показників фінансування кадрового забезпечення туристичної сфери Чернігівської області за 2015-2020 рр. відображають дані таблиці 4.

Таблиця 4

Порівняння запланованих та фактичних показників фінансування кадрового забезпечення туристичної сфери Чернігівської області в період 2015-2020 рр., тис. грн

Показник	Рік						За весь період
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Плановий показник*	21,5	27,5	33,0	16,2	50,0	70,0	218,2
Фактичний показник	0,0	0,0	33,0	16,2	25,25	0,0	74,45
Абсолютне відхилення	-21,5	-27,5	0,0	0,0	-24,75	-70,0	-143,75
Рівень виконання планових показників, %	0,0	0,0	100,0	100,0	50,5	0,0	34,1

* без урахування витрат на статтю «Сприяння обміну досвідом між представниками туристичної галузі інших країн у напрямку розвитку сільського зеленого, фестивального та інших видів туризму».

Джерело: складено авторами за [1; 4].

Як бачимо, впродовж досліджуваного шестирічного періоду заплановані видатки були профінансовані загалом трохи більше, ніж на третину – на 34,1 %. Найбільш сприятливими виявилися 2017-2018 рр., коли «кадрова» складова програми була профінансована в повному обсязі, натомість 2015-2016 рр. та 2020 рік залишили її без виділення відповідних бюджетних асигнувань. Це можна пояснити складною зовнішньо-та внутрішньополітичною ситуацією 2014-2016 рр., а також наслідками впливу пандемії у 2020 році. Так чи інакше, сукупність об'єктивних та суб'єктивних обставин зумовила абсолютно мізерні фінансові вливання в розвиток такої важливої складової програми розвитку туризму Чернігівщини, як кадрова.

Висновки і пропозиції. За результатами проведеного аналізу можна зробити однозначний висновок, що пріоритетні напрями розвитку кадрового потенціалу туристичної

галузі Чернігівщини, визначені регіональними Програмами розвитку туризму на 2013-2020 рр. і 2021-2027 рр., є обґрунтованими та відповідають сучасним викликам. Це підтверджується проведеним нами SWOT-аналізом кадрового потенціалу туристичної галузі області. Розподіл бюджетних видатків на розвиток окремих складових кадрового потенціалу регіональної туристичної галузі, передбачений вищезазначеними документами, з огляду на нинішні фінансові можливості місцевих бюджетів і бюджетів місцевого самоврядування, на наш погляд, є абсолютно логічним.

Водночас треба відзначити, що розміри запланованих вказаними регіональними програмами бюджетних асигнувань є замалими для того, щоб підняти рівень кадрового забезпечення туристичної сфери Чернігівщини на якісно новий щабель.

На нашу думку, уваги регіональних органів влади, передусім у плані забезпечення належної фінансової підтримки, потребують такі напрямки в розвитку кадрового потенціалу туристичної сфери Чернігівської області, як: залучення (з відповідною оплатою праці) здобувачів вищої освіти старших курсів освітніх програм «Туризм» Національного університету «Чернігівська політехніка», «Географія туризму» Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя, «Середня освіта (англійська мова, історія)» Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Шевченка як фахівців туристичної сфери; супровід і, де можливо, підтримка (тренінги, майстер-класи) проєктів і стартапів; запрошення до співпраці тренерів зі значною грантовою історією; стимулювання, насамперед матеріальне, праці молодих фахівців, залучених до управлінської діяльності в туристичній сфері, розгляд питання про забезпечення їх службовим житлом; популяризація серед молоді платформ, орієнтованих на вивчення іноземних мов із їх носіями.

Прикладом щодо залучення та розширення кола осіб, що можуть на професійній основі займатися супроводом туристів Чернігівщиною, є школа гідів та школа амбасадорів при Чернігівському міському управлінні культури і туризму, що видали відповідні сертифікати своїм першим випускникам.

Підтримка реалізації аналогічного й дуже важливого для регіону напрямку на обласному рівні, а також інших, вказаних вище стратегічних пріоритетів у розвитку кадрового потенціалу Чернігівщини, беззаперечно, сприятиме підвищенню її туристичної привабливості. Адже значною мірою саме від фахівця, який презентує туристичні принади регіону, залежатимуть враження туриста, надання ним позитивних відгуків та рекомендацій друзям і знайомим, а також бажання приїжджати знову.

Список використаних джерел

1. Чернігівщина туристична [Електронний ресурс] // Сайт Департаменту культури і туризму, національностей та релігій Чернігівської обласної державної адміністрації. – Режим доступу: <https://chernihivregion.travel/turystychni-objekty>.
2. Обласна цільова програма розвитку туризму в Чернігівській області на 2013-2020 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://chor.gov.ua/normativni-dokumenti/item/126-pro-zatverdzhennya-oblasnoyi-tsilovoyi-programi-rozvitku-turizmu>.
3. Обласна цільова програма розвитку туризму в Чернігівській області на 2021-2027 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://chor.gov.ua/images/Razdely/Norm_docum/Rishennia/7_sklykannia/25_sesiya/Dodatok_46.pdf.
4. Офіційний сайт Чернігівської ОДА [Електронний ресурс]. – Режим доступу <https://cg.gov.ua/index.php?id=15239&tp=1>.

References

1. Departament kultury i turyzmu, natsionalnostei ta relihii Chernihivskoi oblasnoi derzhavnoi administratsii [Department of Culture and Tourism, Nationalities and Religions of the Chernihiv Regional State Administration]. (n.d.). *Chernihivshchyna turystychna [Chernihiv region is tourist]*. <https://chernihivregion.travel/turystychni-objekty>.
2. Oblasna tsilova prohrama rozvytku turyzmu v Chernihivskiy oblasti na 2013-2020 roky [Regional target program for tourism development in Chernihiv region for 2013-2020]. <https://chor.gov.ua/normativni-dokumenti/item/126-pro-zatverdzhennya-oblasnoyi-tsilovoyi-programi-rozvitku-turizmu>.

3. Oblasna tsilova prohrama rozvytku turyzmu v Chernihivskiy oblasti na 2021-2027 roky [Regional target program for tourism development in Chernihiv region for 2021-2027]. https://chor.gov.ua/images/Razdely/Norm_docum/Rishennia/7_skykannia/25_sesiya/Dodatok_46.pdf.

4. Ofitsynyi sait Chernihivskoi ODA [Official website of Chernihiv Regional State Administration]. <https://cg.gov.ua/index.php?id=15239&tp=1>.

Отримано 28.11.2021

UDC 005.52:005.33[331.108:338.48](477.51)

Olena Zelenska

PhD of Economics, Associate Professor, Head of the Department of Tourism
Chernihiv Polytechnic National University (Chernihiv, Ukraine)

E-mail: elena_zelenska_5@ukr.net. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-1000-2427>

ResearcherID: [H-1694-2014](https://orcid.org/0000-0002-1000-2427)

Nataliya Aleshugina

PhD of Economics, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Agricultural Technologies and Forestry,
Chernihiv Polytechnic National University (Chernihiv, Ukraine)

E-mail: aleshugina@ukr.net **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-3042-8529>

ResearcherID: [M-7470-2016](https://orcid.org/0000-0003-3042-8529). **SPIN-code:** [6050-0670](https://orcid.org/0000-0003-3042-8529)

Vladyslav Zelenskyi

Student of the Department of Finance, Banking and Insurance
Chernihiv Polytechnic National University (Chernihiv, Ukraine)

E-mail: vzelenskiy@ukr.net. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-5305-9482>

Anna Leonenko

Student of the Department of Tourism
Chernihiv Polytechnic National University (Chernihiv, Ukraine)

E-mail: annaleonenko65@gmail.com. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-8781-8507>

**SWOT-ANALYSIS AND ASSESSMENT OF FINANCING
OF THE STAFFING SUPPLY OF THE TOURIST SPHERE
OF THE CHERNIHIV REGION FROM LOCAL BUDGETS**

Identification of priority areas for the development of human resources in the tourism sector of Chernihiv region in order to effectively use the limited financial resources of local budgets.

The works of domestic scientists are devoted to the problems of providing the tourism industry with qualified specialists, finding ways to improve the quality of staffing.

However, each region has its own specific problems to address. That's why we consider this study appropriate and relevant.

The research objective is SWOT-analysis of staffing of the tourism sector of Chernihiv region, substantiation of strategic directions of human resources development, which would contribute to the effective development of tourism in the region; assessment of funding for staffing from local budgets.

SWOT analysis of staffing of the tourism sector of Chernihiv region revealed many strengths and weaknesses. Comparing them with opportunities and threats revealed possible strategic directions for further development of staffing of the tourism sector in the region. Comparison of planned and actual volumes and directions of financing staffing of the tourism sector made it possible to determine their sufficiency and expediency.

What need financial support is: involvement of senior students of educational programs "Tourism", "Geography of Tourism", "Secondary Education (English, History)" universities of Chernihiv region as specialists in tourism; accompaniment and support of projects and startups; invitations to coaches with a significant grant history; material stimulation of work of young specialists of administrative activity in the sphere of tourism, consideration of the question of providing them with official housing; popularization of learning foreign languages with their native speakers.

Keywords: SWOT-analysis; human resources; staffing; tourism development program of Chernihiv region; region; local budget.

Table: 4. References: 4.