

Міністерство освіти і науки України
Луцький національний технічний університет
Черкаський державний технологічний університет
Мукачівський державний університет
Вища технічна школа Східна Вестфалія-Ліппе (Німеччина)
Краківський політехнічний університет
імені Тадеуша Костюшко (Польща)
Університет Вітаутаса Великого (Литва)
Політехнічний інститут м. Браганси (Португалія)
Болгарський міжнародний університетський коледж (Болгарія)

**I Міжнародна
науково-практична конференція**

**ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ
ІНДУСТРІЇ ТУРИЗМУ І
ГОСТИННОСТІ
В УКРАЇНІ ТА СВІТІ**

13-14 вересня 2024 року

Збірник тез

Луцьк 2024

УДК 338.48:640.41 (477)

Рекомендовано до друку Науково-технічною радою Луцького національного технічного університету (протокол № 1 від 11 вересня 2024 р.)

Перспективи розвитку індустрії туризму і гостинності в Україні та світі: тези доповідей I Міжнародної науково-практичної конференції. Луцьк, ЛНТУ, 2024. 208 с.

Відповідальний за випуск: доктор економічних наук, професор Матвійчук Л.Ю.; кандидат географічних наук, доцент Лепкий М.І.

У тезах доповідей міжнародної науково-практичної конференції висвітлено стан та перспективи розвитку туризму в Україні та світі; відображено результати наукових досліджень науковців, молодих вчених, аспірантів та магістрантів щодо сучасних тенденції та стратегічних векторів розвитку індустрії туризму і гостинності в Україні та світі; регіональних особливостей організації індустрії туризму та гостинності; теорії та методології управління сталим розвитком туризму; культурної спадщини та креативних індустрій як інструментів розвитку туризму; організації роботи підприємств індустрії туризму та гостинності в умовах війни.

Тези доповідей надано в авторській редакції. Автори опублікованих матеріалів несуть відповідальність за підбір, точність наведених фактів, цитат, статистичних даних, галузевої термінології, інших відомостей.

© Луцький національний технічний університет, 2024

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ

Голова оргкомітету:

ВАХОВИЧ Ірина, доктор економічних наук, професор, ректор Луцького національного технічного університету

Організаційний комітет:

ЛЮТАК Олена, доктор економічних наук, професор, проректор з науково-педагогічної роботи та досліджень Луцького національного технічного університету;

МАТВІЙЧУК Людмила, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри туризму та готельно-ресторанної справи Луцького національного технічного університету;

ЧЕПУРДА Лариса, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри туризму та готельно-ресторанної справи Черкаського державного технологічного університету;

МІЛАШОВСЬКА Ольга, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри готельно-ресторанної справи Мукачівського державного університету;

КОРСАК Віктор, доктор економічних наук, голова Ради директорів VolWest Group;

ДАЩУК Юлія, кандидат економічних наук, доцент кафедри туризму та готельно-ресторанної справи Луцького національного технічного університету;

СИДОРУК Світлана, кандидат економічних наук, доцент кафедри туризму та готельно-ресторанної справи Луцького національного технічного університету;

ГРОМИК Оксана, кандидат географічних наук, доцент кафедри туризму та готельно-ресторанної справи Луцького національного технічного університету;

ЗУБЕХІНА Тетяна, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри туризму та готельно-ресторанної справи Луцького національного технічного університету;

ПОДОЛЯК Володимир, кандидат технічних наук, доцент кафедри туризму та готельно-ресторанної справи Луцького національного технічного університету;

ПОЛІЩУК Віталій, кандидат економічних наук, доцент кафедри туризму та готельно-ресторанної справи Луцького національного технічного університету.

Відповідальний секретар:

ЛЕПКИЙ Михайло, кандидат географічних наук, доцент кафедри туризму та готельно-ресторанної справи Луцького національного технічного університету

ЗМІСТ

Секція 1. Сучасні тенденції та стратегічні вектори розвитку індустрії туризму і гостинності в Україні та світі	7
<i>Босовська М.В., Охріменко А.Г.</i> Стратегічні вектори розвитку індустрії гостинності в Україні	7
<i>Лютак О.М., Грицай О.В.</i> Сучасні тенденції розвитку індустрії туризму у світі.....	11
<i>Матвійчук Л.Ю.</i> Напрями адаптації індустрії гостинності до умов воєнного стану та післявоєнного відновлення.....	14
<i>Бойко М.Г., Бондар С.В.</i> Адаптація готельного бізнесу України до кризових умов.....	18
<i>Папп В.В., Бошота Н.В.</i> Роль цифрових технологій у розвитку індустрії гостинності.....	21
<i>Антоненко І.Я., Мельник І. Л.</i> Реалії і перспективи інноваційного розвитку ресторанного бізнесу.....	25
<i>Безкоровайна Л.В.</i> Європейська стратегія розвитку туризму в сільській місцевості.....	29
<i>Льїн Л.В.</i> Галузеве туристичне районування: теоретичні та прикладні аспекти.....	32
<i>Шейко Ю.О.</i> Штучний інтелект в маркетингу послуг індустрії гостинності.....	36
<i>Подоляк В.М., Смаль Б.А., Суворова Т.О.</i> Тенденції розвитку інноваційних технологій готельно-ресторанного підприємства	39
<i>Крупський О.П., Стасюк Ю.М.</i> Роль сторітейлінгу в розвитку туризму: інноваційний підхід до залучення туристів	42
<i>Федорчук-Мороз В.І., Вісин О.О., Матвійчук В.В.</i> Роль геополітичних факторів в розвитку індустрії туризму та гостинності.....	46
<i>Рудь В.Д., Остапович Д.В., Міщанчук В.О.</i> Сучасні трансформації розвитку індустрії туризму та індустрії гостинності.....	49
<i>Книш С.С., Мацера М.К.</i> Кластерний підхід як фактор посилення конкурентоспроможності туристичних територій України.....	51
Секція 2. Регіональні особливості організації індустрії туризму та гостинності	54
<i>Смирнов І.Г., Любіцева О.О., Гринюк Д.Ю.</i> Представники Лемківщини в національно-патріотичному та мистецько-культурному розвитку України та світу (туристичний аспект в умовах російсько-української війни).....	54
<i>Корсак В.І., Будько Д.Р.</i> Інноваційний розвиток гастрономічного туризму Волині	59
<i>Шегинська А.І., Стадник М.Є., Живко О.В.</i> Регіональні особливості організації індустрії туризму та гостинності на Львівщині	62
<i>Jurgita Zaleckienė, Adomas Klapatauskis</i> Opportunities and challenges for farmers' cooperation with rural tourism service providers	65
<i>Машика Г.В.</i> Регіональні особливості організації індустрії туризму на	69

прикладі Карпатського регіону в сучасних умовах.....	
<i>Шелеметьєва Т.В.</i> Регіональні особливості розвитку індустрії туризму і гостинності (на прикладі Запорізького регіону).....	72
<i>Щука Г.П.</i> Туристичний бізнес Закарпаття в умовах війни.....	76
<i>Льїна О.В., Мар'юсик А.Ф.</i> Оцінка доступності історико-культурних об'єктів та закладів розміщення міста Луцька для людей з особливими потребами.....	80
<i>Тригуба В.Ю.</i> Вплив декарбонізації алюмінієвої промисловості на розвиток туризму.....	83
<i>Сидорук С.В., Оніщук М.М., Токарський В.Р.</i> Стратегія відновлення малого та середнього бізнесу у секторі туризму та гостинності.....	86
<i>Громик О.М.,</i> Особливості організації обслуговування в закладах ресторанного господарства при готелях.....	90
<i>Штанько О.Ф.</i> Культурна спадщина як (не) стереотипний маркер (на прикладі музейного простору «Окольний замок»).....	94
<i>Domnich L.</i> Regional Characteristics and Trends in Tourism and Hospitality Industry in Africa: A Five-Year Review of Tourist Flows, Key Challenges, and Future Directions.....	97
Секція 3. Теорія та методологія управління сталим розвитком туризм	101
<i>Dalia Perkumiene, Milita Vienazindiene</i> Legal challenges of protecting personal data related to tourist information in the digital environment.....	101
<i>Milita Vienazindiene, Dalia Perkumiene</i> The role of collaboration in the development of sustainable medical tourism.....	105
<i>Гладкий О.В., Гашимов М.Ф.</i> Використання методів просторового аналізу для оцінки ефективності розміщення туристичних підприємств (дестинацій)	109
<i>Лепкий М.І., Поліщук В.Л. Павленко С.В.</i> Значення концепції сталого розвитку в системі підвищення рівня якості туристичних послуг.....	112
<i>Мілашовська О.І.</i> Механізми сталого розвитку індустрії туризму та гостинності.....	115
<i>Лужанська Т.Ю., Лета В.В., Дідович О.О.</i> Прикладні аспекти дослідження природоохоронних територій в контексті сталого розвитку	118
<i>П'ятка Н.С., Іщенко О.С., Могіш Т.В.</i> Сутність ревіталізації територіальних систем	122
<i>Artur Kuchciński, Гофман Ю.Б.</i> Global experience of sustainable development tourism and recreation of the regions.....	126
<i>Зубехіна Т.В., Гулюк М.Г.</i> Стратегічне управління суб'єктами сфери туризму.....	128
Секція 4. Культурна спадщина та креативні індустрії як інструменти розвитку туризму	133
<i>Лепкий М.І., Левчук О.І.</i> Гастрономічні туристичні ресурси – основа туристичного бренду Волинської області.....	133
<i>Жадько О.А., Скруха Б.П.</i> Віртуальні подорожі як інструмент промоції	137

розвитку туризму та рекреації України.....	
<i>Маркевич І.В., Шаула О.В.</i> Роль креативних індустрій в розвитку індустрії гостинності.....	139
<i>Erika Zabulionė</i> From culture to smart culture: experiencing smart tourism...	142
<i>Rasa Pranskuniene</i> Skill development in the encouragement of mindset towards environmental awareness and sustainable development: what about Greenfluencing?.....	146
<i>Дацюк Ю.Є.</i> Мобільна виставка як інструмент презентації потенціалу культурного туризму територіальної громади.....	149
<i>Горюнова К.А., Гусак Н.Б., Філінчук С.С.</i> Розвиток партнерських відносин між суб'єктами туристичних регіонів в умовах євроінтеграції	153
Секція 5. Організація роботи підприємств індустрії туризму та гостинності в умовах війни	156
<i>Чепурда Л.М., Чепурда Г.М.</i> Вплив війни на розвиток та функціонування індустрії гостинності України.....	156
<i>Живко З.Б., Родченко С.С., Живко М.О.</i> Особливості організації роботи підприємств індустрії туризму та гостинності України в умовах війни...	159
<i>Балджи М.Д.</i> Попит на послуги туристичного бізнесу під час воєнного стану в Україні.....	162
<i>Лепкий М.І., Мезенцева І.В.</i> Інклюзивний туризм, як засіб соціально-психологічної реабілітації населення України в умовах війни.....	165
<i>Бордун О.Ю.</i> Використання програм на основі штучного інтелекту у підборі персоналу туристичних організацій.....	168
<i>Аніпко Н.П., Андрусак Н.С.</i> Пропозиції туристичного оператора JOIN UP на період осінь-зима 2024-2025 рр. для громадян України.....	172
<i>Ranova A.S.</i> Activities and development of hotel and restaurant enterprises during marital state.....	175
<i>Зеленська Л.І., Ільтьо Г.Ф., Добош К.Г.</i> Гейміфікація як новітній освітній тренд.....	177
<i>Танська Л.В.</i> Вплив війни на впровадження інноваційних технологій у сфері туризму.....	181
<i>Чала А.А.</i> Адаптація готельно-ресторанного сектору до нових реалій: як війна змінює бізнес-моделі.....	184
<i>Джумурат В.М., Горященко М.С.</i> Регулювання механізмів розвитку туристичного потенціалу України на засадах закордонного досвіду.....	188
<i>Безугла Л.С., Белобородова М.В.</i> Туристична ревіталізація застарілої промислової забудови.....	191
<i>Варяничко М.В.</i> Глобальні практики управління туристичними лестинаціями з урахуванням принципів сталого розвитку.....	195
<i>Горіна Г.О.</i> Особливості розвитку міжнародного ділового туризму	198
<i>Костинець В.В., Костинець Ю.В.</i> Роботизований туризм: світовий тренд як відповідь на нестачу кваліфікованих кадрів.....	201
<i>Федан К.С., Ніколайчук О.А.</i> Аналіз управління якістю обслуговування у готелі «Центральний» Кривого Рогу.....	205

інклюзивних туристичних програм. Співпраця між урядом, громадськими організаціями та приватним сектором може забезпечити розробку ефективних стратегій, спрямованих на покращення доступності туристичних послуг.

Інклюзивний туризм надає можливості для розвитку особистості. Пізнання історії, культури, життя інших народів несе у собі великий гуманітарний потенціал, збагачує людину, розширює кругозір. Його гуманітарне значення не лише у його пізнавальності, але і в інтелектуально-виховному впливі на особистість.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кравченко О. Інклюзивний туризм, як технологія соціально-психологічної реабілітації дітей та молоді внаслідок воєнних дій. *Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету*. Вип. 2. 2022. С. 155-165.

2. Лепський В., Науменко Л., Борисова І. Інклюзивний туризм як вид реабілітації: наукове обґрунтування та перші кроки втілення у життя. *Український вісник медико-соціальної експертизи*. 2016. № 4. С. 47-52.

3. Науменко Л.Ю., Лепський В.В., Макаренко С.В. Інклюзивний туризм як вид реабілітації: сучасні потреби інвалідів. *Вісник ВДНЗУ «Українська медична стоматологічна академія»*. 2015. № 2. С. 23-26.

УДК 658.153

ВИКОРИСТАННЯ ПРОГРАМ НА ОСНОВІ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ У ПІДБОРІ ПЕРСОНАЛУ ТУРИСТИЧНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Бордун О.Ю., кандидат географічних наук, доцент кафедри туризму
Львівський національний університет імені Івана Франка, Львів

Станом на сьогодні туристична індустрія України, яка постраждала від COVID-19 та повномасштабного вторгнення росії працює у надзвичайно важких умовах. Туристичний сектор зазнав величезних фінансових збитків через зниження кількості відвідувачів. Бізнеси, такі як готелі, туристичні агенції, транспортні компанії, стикалися з серйозними фінансовими труднощами, включаючи втрату доходів та необхідність скорочення витрат. Зменшення туристичних потоків спричинило значні скорочення робочих місць у секторі туризму, що погіршило економічну ситуацію для багатьох працівників. Війна призвела до значних руйнувань інфраструктури, включаючи готелі, туристичні об'єкти, транспортні мережі. Це зробило багато регіонів небезпечними для туристів і завадило відновленню інфраструктури. Війна створила серйозні ризики для безпеки, що відлякало туристів від подорожей в Україну. Міжнародні рекомендації щодо подорожей забороняють візити до України, що ще більше зменшує туристичний потік. Війна спричинила великі економічні втрати для туристичної індустрії, включаючи втрачені інвестиції в інфраструктуру та відсутність нових проектів у сфері туризму. Однак, незважаючи на ці серйозні виклики, українська туристична індустрія

демонструє стійкість і здатність до відновлення. Внутрішній туризм починає відновлюватися, і деякі райони, що не постраждали від бойових дій, знову стають популярними серед туристів.

Туристичні підприємства оптимізують усі наявні витрати, в тому числі витрати на рекрутинг. Тому усі новітні технології підбору та розвитку людських ресурсів якнайшвидше адаптуються туристичними організаціями і використовуються на повну потужність. В останні роки штучний інтелект (ШІ) все більше впроваджується у різні аспекти бізнесу, включаючи підбір персоналу. Сучасні програми, засновані на ШІ, допомагають компаніям оптимізувати процеси рекрутингу, забезпечуючи ефективність, точність і швидкість. Ось як саме ШІ трансформує підбір персоналу і які переваги та виклики пов'язані з цим ми розглянемо детальніше.

Існують декілька прикладів успішних платформ на основі штучного інтелекту, яким довіряють сотні мега-компаній у різних країнах світу, а також вони є ефективними у середньому та навіть малому бізнесі, оскільки пропонують ознайомчий період використання без оплати. Зокрема, вже довгий час працює на ринку платформи Manatal та Casefair. Manatal – це хмарні платформи, які доступні по всьому світу. Можна використовувати програмне забезпечення для підбору персоналу без географічних обмежень за допомогою простого підключення до Інтернету. Окрім доступності платформи, існує служба підтримки також налаштована на надання глобальної допомоги 24/5, що дозволяє реагувати будь-де і будь-коли, коли це потрібно клієнту. Вони надають просту платформу для рекрутерів та менеджерів з персоналу для оцінки та найму різноманітних талантів.

Платформи Manatal, Casefair спрощують пошук кандидатів за допомогою різноманітних каналів. Підвищують ефективність пошуку талантів, використовуючи такі канали, як безкоштовні та платні дошки оголошень про вакансії, провідні соціальні мережі, LinkedIn та інші, щоб знайти велику кількість кандидатів найвищого рівня. Розроблені для фахівців з підбору персоналу, платформи пропонують набір потужних інструментів для покращення процесу рекрутингу. Від пошуку до працевлаштування – все, що потрібно для того, щоб знайти найкращих фахівців на будь-яку роль. Коли справа доходить до підбору персоналу, не секрет, що пошук ідеального кандидата на посаду може зайняти кілька днів, якщо не тижнів роботи. Платформи Manatal, Casefair спрощують цей процес завдяки рекомендаційному механізму на основі штучного інтелекту. Ця функція рекомендує найбільш підходящі вакансії для ваших кандидатів і найбільш підходящих кандидатів для ваших вакансій за лічені секунди.

Ці платформи допомагають працівникам організацій зробити відбір простішим та швидшим. Менеджерам з персоналу не доводиться витрачати багато часу на складання тестів для перевірки кандидата на вакансію. Тим займається штучний інтелект, який створює тести для перевірки придатності кандидата. Процес підбору кандидатів за допомогою платформ має наступні переваги: автоматизація процесів, покращення точності підбору персоналу, усунення упередженого ставлення, бездоганний аналіз даних та прогнозування

на основі них різними методами. ШІ може автоматизувати численні рутинні завдання, такі як сканування резюме, попередня оцінка кандидатів та навіть планування інтерв'ю. Програми на основі ШІ використовують алгоритми для аналізу резюме та ідентифікації найбільш відповідних кандидатів на основі заданих критеріїв. Це дозволяє скоротити час, витрачений на перегляд кожного резюме вручну, і зменшити навантаження на рекрутерів.

Інтелектуальні системи можуть оцінювати кандидатів за різними параметрами, включаючи досвід, навички, освітній рівень та інші фактори. За допомогою алгоритмів машинного навчання ШІ може навчитися ідентифікувати ключові характеристики успішних працівників і використовувати ці дані для підвищення точності підбору. Це дозволяє зменшити кількість помилок і підвищити якість найму.

Багато сучасних систем ШІ розроблені так, щоб мінімізувати упередження, які можуть виникнути у процесі підбору. Вони орієнтовані на об'єктивні критерії і дані, що дозволяє зменшити вплив людських упереджень, таких як гендерні, расові чи вікові стереотипи. Проте, важливо враховувати, що самі алгоритми можуть мати упередження, якщо вони навчалися на даних, що містять такі упередження.

ШІ здатен аналізувати великі обсяги даних і виявляти тренди, що можуть бути корисними для прогнозування майбутніх потреб у персоналі. Наприклад, аналіз даних про текучість кадрів може допомогти передбачити, які ролі можуть стати вакантними в найближчому майбутньому, і дозволить проактивно планувати підбір нових працівників. Хоча використання ШІ в рекрутингу має багато переваг, воно також ставить певні виклики. Одним з основних є питання конфіденційності і захисту особистих даних кандидатів. Крім того, важливо контролювати якість даних, на яких навчаються алгоритми, щоб уникнути негативних наслідків, таких як дискримінація. Такі надійні платформи як Manatal захищає конфіденційність інформації своїх споживачів.

Етичні питання також включають необхідність забезпечення прозорості процесів прийняття рішень і розуміння, як саме алгоритми приймають рішення, щоб уникнути непрозорих або несправедливих практик. Програми на основі ШІ можуть значно поліпшити досвід кандидатів. Наприклад, чат-боти, які використовують ШІ, можуть забезпечити швидкі відповіді на запитання кандидатів, надати їм інформацію про процес відбору та навіть допомогти з підготовкою до інтерв'ю. Це створює позитивне враження про компанію і може підвищити залученість кандидатів.

Якщо аналізувати тарифні плани, то найбільш доступними є ціни платформи Manatal, де мінімальна плата за місяць використання платформи становить всього 15 \$. Мінімальний тарифний план включає підбір до 15 вакансій з 10 000 кандидатів. Обираючи між тарифним планом «Професійний» та «Корпоративний», потрібно врахувати кількість відкритих вакансій у компанії. Якщо є менше аніж 15 відкритих вакансій, тарифний план «Професійний» є найбільш підходящим вибором. Якщо у підприємства більше 15 вакансій, план «Корпоративний», краще відповідатиме потребам. План для підприємств «Корпоративний»: 35 \$ за користувача/місяць (рахунок

виставляється щорічно), пропонує необмежену кількість вакансій та кандидатів, а також доступ до автоматизації робочого процесу.

Певні функції та привілеї є ексклюзивними для певних тарифних планів. Автоматизація документообігу доступна лише в планах «Корпоративний» (Enterprise) та «Корпоративний плюс» (Enterprise Plus). Водночас SSO, групи користувачів, доступ до API, пріоритетна підтримка та доступ до бета-версій є ексклюзивними для тарифного плану «Корпоративний плюс» (Enterprise Plus), а також необмежена кількість менеджерів з найму, додаткові можливості автоматизованого наповнення профілю кандидата в соціальних мережах (LinkedIn, Github, Twitter, Facebook,...), ґрунтовний аналіз резюме і збагачення даних, індексація навичок, досвіду, освіти в CV та LinkedIn у профілі кандидата, автоматична рекомендація кандидатів на основі опису вакансії, автоматизована рекомендація вакансій на основі профілю кандидата, повністю настроювані критерії та фільтрація для рекомендації кандидатів, автоматична оцінка кандидатів на основі ШІ, згенеровані ШІ описи посадових обов'язків та багато інших додаткових можливостей [5].

Використання програм на основі штучного інтелекту у підборі персоналу має потенціал значно поліпшити ефективність і точність процесів рекрутингу. Вони можуть автоматизувати рутинні завдання, поліпшити точність підбору, усунути упередження і покращити досвід кандидатів. Проте важливо також приділяти увагу етичним аспектам і забезпечувати, щоб технології використовувалися відповідально і справедливо. Такі платформи будуть удосконалюватися і будуть забезпечувати внутрішній менеджмент організацій. Вони не тільки допомагають підбирати персонал, але й стежити за наявним персоналом, його прогресом, а також розподілом завдань між членами команди.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бордун Ореста, Шевчук Віра, Монастирський Володимир, Лучка Ольга. Втрати та напрями порятунку туристичного бізнесу України в умовах війни. Вісник Львівського університету. Серія економічна, 2022. Випуск 62, С. 178–196
2. Лазоренко Л. Особливості сучасного управління людськими ресурсами. URL: <http://personal.in.ua/article.php?ida=635>
3. Мальська М.П., Бордун О.Ю., Жук І.З. Управління персоналом в туризмі: теорія та практика. Навчальний посібник. К.: Центр навчальної літератури, 2013. 256 с. <https://geography.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/02/pers-tour-posibnyk-Malska.pdf>
4. Професії та компетенції HR-МЕНЕДЖЕРА: URL: <https://ipp.edu.ua/pro-institut/kompetencziyi-hr-menedzhera/>
5. Управління персоналом та управлінський консалтинг. URL: <https://personal.in.ua>
6. Офіційний веб-сайт міжнародної організації «Manatal». URL: <https://www.manatal.com>
7. Офіційний веб-сайт міжнародної організації «Casefair». URL: <https://www.casefair.com/about-casefair>