

УДК 378.147:338.488.2:640.4-051](100)
DOI <https://doi.org/10.24919/2308-4863/80-1-47>

Роман КОРСАК,
orcid.org/0000-0001-9245-252X
доктор історичних наук, професор,
завідувач кафедри туристичної інфраструктури та готельно-ресторанного господарства
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»
(Ужгород, Україна) korsakr@i.ua

ПЕДАГОГІЧНІ ТА КУЛЬТУРНІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ У МІЖНАРОДНІЙ ГОТЕЛЬНІЙ ІНДУСТРІЇ

Стаття присвячена дослідженню педагогічних та культурних аспектів підготовки персоналу у міжнародній готельній індустрії. Автор акцентує увагу на необхідності інтеграції міжкультурної компетенції до освітніх програм, як ключового елемента професійної підготовки персоналу міжнародної готельної індустрії. Зазначене включає здатність розуміти культурні особливості різних націй, адаптуватися до них і ефективно комунікувати із представниками різних культур. У сучасних умовах глобалізації це стає незамінною навичкою, що дозволяє співробітникам не тільки забезпечувати високий рівень обслуговування, але й створює комфортне середовище для гостей із різних куточків світу.

Автор аналізує сучасні підходи до підготовки персоналу, акцентуючи на важливості розвитку міжкультурної компетентності, емпатії та практичних навичок. Використання таких теоретичних моделей, як концепція «культурного шоку» К. Оберга чи модель «культурних вимірів» Г. Хофстеде, дозволяє ефективно формувати у майбутніх фахівців здатність до адаптації та розуміння потреб клієнтів із різних культур.

Також, у статті аналізується зарубіжний досвід підготовки персоналу, включаючи дуальну систему навчання у Швейцарії, корпоративні академії у США та філософію концепції гостинності «Омотенаші» у Японії. Особливу увагу приділено педагогічним підходам, таким як впровадження практико-орієнтованого навчання, проведення міжкультурних тренінгів та розвиток мовних навичок.

Наприкінці статті наголошується на необхідності створення освітніх програм, які враховують як глобальні стандарти гостинності, так і національні особливості. Інтеграція педагогічних та культурних компонентів у підготовку персоналу сприяє покращенню якості обслуговування, запобіганню міжкультурним конфліктам та зміцненню конкурентних позицій готелів на світовому ринку. Таким чином, стаття є комплексним аналізом теоретичних основ і практичних рішень, спрямованих на підвищення рівня підготовки персоналу у міжнародній готельній індустрії.

Ключові слова: міжнародна готельна індустрія, персонал, педагогіка, культура, професійна підготовка, гостинність.

Roman KORSAK,
orcid.org/0000-0001-9245-252X
Doctor of Historical Sciences, Professor,
Head of the Department of Tourism Infrastructure and Hotel and Restaurant Industry
Uzhhorod National University
(Uzhgorod, Ukraine) korsakr@i.ua

PEDAGOGICAL AND CULTURAL ASPECTS OF STAFF TRAINING IN THE INTERNATIONAL HOTEL INDUSTRY

The article is devoted to the study of pedagogical and cultural aspects of personnel training in the international hotel industry. The author focuses on the need to integrate intercultural competence into educational programs, as a key element of professional training of personnel of the international hotel industry. This includes the ability to understand the cultural characteristics of different nations, adapt to them and communicate effectively with representatives of different cultures. In modern conditions of globalization, this becomes an indispensable skill, which allows employees not only to provide a high level of service, but also to create a comfortable environment for guests from different parts of the world.

The author analyzes modern approaches to personnel training, emphasizing the importance of developing intercultural competence, empathy and practical skills. The use of such theoretical models as the concept of «cultural shock» by K. Oberg or the model of «cultural dimensions» H. Hofstede, allows to effectively form in future specialists the ability to adapt and understand the needs of clients from different cultures.

Also, the article analyzes the foreign experience of personnel training, including the dual education system in Switzerland, corporate academies in the USA, and the philosophy of the Omotenashi hospitality concept in Japan. Special attention is paid to pedagogical approaches, such as the introduction of practice-oriented learning, conducting intercultural trainings and the development of language skills.

At the end of the article, the need to create educational programs that take into account both global standards of hospitality and national characteristics is emphasized. The integration of pedagogical and cultural components in personnel training helps to improve the quality of service, prevent intercultural conflicts, and strengthen the competitive position of hotels in the world market. Thus, the article is a comprehensive analysis of theoretical foundations and practical solutions aimed at improving the level of training of personnel in the international hotel industry.

Key words: international hotel industry, personnel, pedagogy, culture, professional training, hospitality.

Постановка проблеми. Актуальність дослідження педагогічних та культурних аспектів підготовки персоналу у міжнародній готельній індустрії обумовлена глобалізацією та зростанням туристичної галузі. Сучасний готельний бізнес вимагає від співробітників не тільки професійних знань та навичок, але й здатності ефективно працювати у міжкультурному середовищі. Готельна індустрія як одна з ключових сфер сервісу стикається із необхідністю підготовки персоналу, який розуміє відмінності у культурних традиціях, комунікативних стилях та очікуваннях клієнтів із різних країн. Це стає запорукою конкурентоспроможності та високого рівня обслуговування.

Додаткове значення дослідженню теми надає стрімкий розвиток освітніх технологій і методів навчання. У сучасних умовах впровадження інноваційних підходів, таких як інтерактивні програми, симуляції та міжкультурні тренінги, дозволяє не тільки підвищити рівень підготовки співробітників, але й сформувати у них ключові компетенції: гнучкість, толерантність та вміння працювати у команді. Це особливо важливо у міжнародних готелях, де взаємодія співробітників та клієнтів відбувається в умовах культурної різноманітності.

Крім того, дослідження педагогічних та культурних аспектів має соціальне значення. Якісна підготовка персоналу сприяє створенню позитивного іміджу готельного закладу, розвитку туризму та зміцненню культурних зв'язків між країнами. Враховуючи зростаючу потребу у кваліфікованих кадрах, зазначена тема є актуальною для всіх учасників міжнародного готельного бізнесу – від освітніх установ до роботодавців, зацікавлених у формуванні стійких стандартів професійного навчання.

Таким чином, розробка ефективних методів навчання та впровадження інноваційних підходів дозволяє не тільки забезпечити високий рівень сервісу, але й зміцнити конкурентоспроможні позиції готельних підприємств. Крім того, якісна підготовка кадрів сприяє зміцненню культурної взаємодії та створенню сталої платформи для міжнародного співробітництва України з країнами ЄС (Ільницький, Корсак, 2024: 230-232; Pnytskyi, Korsak, Hodia, 2018: 281-287; Pnytskyi, Korsak, Sichka, 2019: 67-89; Корсак, Ільницький, 2022: 49-63).

Аналіз дослідження. У вітчизняних дослідженнях вже розглядалися різні педагогічні та культурні аспекти підготовки персоналу у готельній індустрії. Зокрема, науковий доробок Н. Кобзаря наголошує на важливості міжкультур-

ної комунікації як ключового аспекту підготовки фахівців у туристичній сфері представниками різних культур (Кобзар, 2011: 48-53).

М. Попик та А. Реблян аналізують досвід професійної підготовки кадрів у сфері гостинності в європейських країнах, що є цінним для розуміння педагогічних підходів та освітніх моделей, які застосовуються за кордоном (Попик, Реблян, 2021: 24-28).

Дослідження Л. Сакун акцентує увагу на системному підході до підготовки професіоналів у сфері туризму у розвинутих країнах та освітніх програм з урахуванням культурних особливостей стандартів якості (Сакун, 2004).

Отже, розглянуті джерела надають цінну інформацію для дослідження педагогічних та культурних аспектів підготовки персоналу у готельній індустрії. Водночас необхідно констатувати, що мало уваги приділено інтеграції цих аспектів у конкретні програми для міжнародного готельного бізнесу. Тому, усунення цих недоліків можливе через проведення власних досліджень, акцентуючи увагу на практичну реалізацію педагогічних методів.

Мета статті – комплексно дослідити педагогічні та культурні аспекти підготовки персоналу у міжнародній готельній індустрії. Для реалізації мети нами було визначено наступні завдання:

- проаналізувати теоретичні основи педагогічних та культурних аспектів підготовки персоналу у міжнародній готельній індустрії;
- виявити роль міжкультурної компетенції у формуванні професіоналізму співробітників міжнародної готельної індустрії;
- розглянути зарубіжний досвід підготовки персоналу у готельній сфері та визначити можливості його адаптації у національних умовах;
- розробити рекомендації щодо інтеграції педагогічних та культурних компонентів до освітніх програм для фахівців міжнародного готельного бізнесу;
- зробити обґрунтовані висновки щодо теми дослідження.

Виклад основного матеріалу. Аналіз теоретичних основ педагогічних та культурних аспектів підготовки персоналу у міжнародній готельній індустрії базуються на теорії професійного навчання, яка акцентує увагу на розвитку як загальних, так і спеціальних компетенцій. Серед ключових педагогічних концепцій, які застосовуються у підготовці персоналу, необхідно виділити наступні (Корсак, Гуштан, Кашка, 2024: 426-431):

- компетентний підхід, який спрямований на формування у співробітників навичок, необхід-

них для виконання професійних завдань за умов готельного сервісу. Цей метод підкреслює важливість як знань і умінь, так і особистісних якостей: емпатія, стресостійкість і комунікативність. Компетентний підхід у підготовці персоналу в міжнародній готельній індустрії дозволяє створити професійні команди, які здатні надавати високоякісні послуги, враховуючи культурне різноманіття гостей. Його впровадження сприяє підвищенню конкурентоспроможності закладів гостинності на глобальному ринку гостинності (Корсак, 2024: 239-242);

– індивідуалізація навчання, яка дозволяє враховувати відмінності у рівні підготовки та потреби здобувачів освіти чи співробітників. У міжнародній готельній індустрії цей підхід особливо актуальний, оскільки працівники різних рівнів вимагають різного рівня теоретичної та практичної підготовки (Корсак, Гуштан, 2024: 38-44).

Культурні аспекти ґрунтуються на концепціях міжкультурної комунікації та культурного інтелекту. У міжнародній готельній індустрії ключовими теоретичними положеннями є:

– модель «Хофстеде» – концепція, розроблена голландським соціологом Г. Хофстеде, яка використовується для аналізу культурних відмінностей між країнами та їхнього впливу на поведінку людей у різних контекстах, зокрема у бізнесі, управлінні та освіті. Ця модель базується на дослідженні співробітників міжнародної компанії ІВМ у 1960–1970-х роках і є однією з найвідоміших теорій у сфері міжкультурної комунікації (Hofstede, 2001; 47-54).

Модель «Хофстеде», є цінним інструментом для аналізу культурного різноманіття, який дозволяє глибше зрозуміти поведінку людей із різних країн і ефективніше взаємодіяти в умовах глобалізації. У міжнародній готельній індустрії вона сприяє створенню сервісу, що відповідає потребам і очікуванням багатонаціональної клієнтури (Hofstede, McCrae, 2004: 52-88);

– теорія «культурного шоку». У роботі К. Оберга було вперше введено поняття «культурний шок», описано його стадії та вплив на адаптацію особистості у новому середовищі. Дана теорія визначає процес адаптації до нових культурних умов. Для персоналу готелів, що працює з міжнародними клієнтами, важливим є вміння не тільки адаптуватися самим, але й допомагати гостям почуватися комфортно. Таким чином, теорія «культурного шоку» є важливим інструментом для розуміння поведінки як гостей, так і співробітників у міжнародній готельній індустрії. Її застосування сприяє створенню умов, у яких гості

почуваються комфортно, навіть перебуваючи у чужому культурному середовищі, а персонал може швидше адаптуватися до викликів багатокультурної взаємодії. Це підвищує рівень сервісу та загальну конкурентоспроможність готельних підприємств на глобальному міжнародному ринку гостинності (Oberг, 1960: 177-182).

Також, сучасні методи навчання включають інтерактивні технології, симуляції та рольові ігри, які допомагають працівникам відпрацьовувати практичні навички у безпечному середовищі. Особлива увага приділяється стажуванням та програмам дуальної освіти, що дозволяє інтегрувати теоретичні знання із практичним досвідом (Povidaychik, Popuk, 2021: 51-53).

Отже, теоретичні основи педагогічних та культурних аспектів підготовки персоналу у міжнародній готельній індустрії вказують на необхідність інтеграції підходів, які враховують професійні та міжкультурні вимоги. Вважаємо, що успішна підготовка персоналу повинна включати сучасні педагогічні технології, що ґрунтуються на компетентному підході, та враховувати теорії міжкультурної комунікації. Для підвищення якості підготовки важливим є впровадження програм, адаптованих під глобальний контекст готельного бізнесу, з акцентом на культурне різноманіття та практичне навчання (Сакаль, Корсак, 2024: 255-258; Свентицька, 2012: 35-40).

Стосовно ролі міжкультурної компетенції у формуванні професіоналізму співробітників міжнародної готельної індустрії відмітимо, що міжкультурна компетенція є одним із ключових елементів професіоналізму співробітників, які працюють у міжнародній готельній індустрії. Вона включає знання культурних відмінностей, вміння адаптуватися до них та ефективно взаємодіяти з представниками різних культур. В умовах глобалізації, де готельні підприємства обслуговують гостей з багатьох країн, міжкультурна компетенція стає невід'ємною частиною професійної підготовки (Кобзар, 2011: 48-53).

Значення міжкультурної компетенції полягає у наступному:

1. Забезпечення високого рівня обслуговування. Міжкультурно-компетентні співробітники розуміють, що у гостей із різних країн можуть бути специфічні очікування та переваги, пов'язані з культурними нормами. Наприклад, відмінності у мові, їжі, стилі спілкування чи релігійних практиках вимагають гнучкості та поваги. Здатність враховувати ці аспекти дозволяє створювати комфортне середовище для гостей, що безпосередньо впливає на їхню задоволеність (Тирон, 2022: 460-464).

2. Запобігання конфліктам. Незнання культурних особливостей може призвести до непорозуміння чи конфліктів. Наприклад, у деяких культурах прямий контакт очима вважається поважним, тоді як у інших його уникають. Міжкультурна компетенція допомагає співробітникам розпізнавати та враховувати такі відмінності, запобігаючи можливим неприємним ситуаціям (Кобзар, 2011: 48-53).

3. Розвиток професійних навичок. Робота з культурною різноманітністю стимулює розвиток гнучких навичок («soft skills»), таких як емпатія, комунікативність та стресостійкість. Ці якості є критично важливими для професіоналів у сфері гостинності, особливо при роботі у міжнародних командах або з мультикультурною клієнтурою (Віндюк, 2013: 19-25).

4. Підвищення конкурентоспроможності готельного підприємства. Готелі, де співробітники мають міжкультурну компетенцію, здатні залучити більше міжнародних клієнтів, оскільки вони демонструють готовність враховувати культурні особливості гостей. Це зміцнює репутацію готельного закладу та підвищує його популярність на глобальному ринку гостинності (Каролоп, Ревенко, 2021).

Необхідно виділити наступні способи розвитку міжкультурної компетенції:

– навчання та тренінги – спеціальні програми, спрямовані на вивчення культурних відмінностей та розвиток навичок міжкультурної комунікації (Колісник, Корсак, Лакас, 2020: 77-83);

– практичний досвід – робота з міжнародними гостями та участь у програмах обміну (Корсак, Гуштан, 2024: 38-44);

– самоосвіта – вивчення культурних особливостей через літературу, медіа та безпосереднє спілкування з представниками інших культур (Свентицька, 2012: 35-40).

Таким чином, міжкультурна компетенція грає вирішальну роль формуванні професіоналізму співробітників міжнародної готельної індустрії. Вона дозволяє забезпечувати високу якість обслуговування, знижувати ймовірність конфліктів та розвивати гнучкі навички, що робить персонал більш ефективним та конкурентоспроможним. Впровадження програм навчання міжкультурної комунікації у підготовку співробітників є необхідним кроком задоволення потреб сучасного глобального ринку.

Відмітимо, що сьогодні міжнародна готельна індустрія висуває високі вимоги до якості сервісу, що робить підготовку персоналу ключовим елементом успіху. У багатьох країнах розроблено ефективні підходи до навчання співробітників,

які можна адаптувати до національних умов з урахуванням культурних, економічних та освітніх особливостей. Зокрема, розглянемо приклади закордонного досвіду та можливості їх адаптації у вітчизняній готельній індустрії (Попик, Реблян, 2021: 24-28; Сакун, 2004: 109-117; Каролоп, Ревенко, 2021):

– Швейцарія відома своєю дуальною системою підготовки фахівців, яка поєднує теоретичне навчання у навчальних закладах та практичну підготовку у готелях. Цей підхід дозволяє учням як освоювати академічні знання, так і застосовувати їх у реальних умовах роботи. У національних умовах цю модель можна впровадити через співпрацю між готельними мережами та професійними училищами. Це дозволить вітчизняним здобувачам освіти на ранньому етапі навчання здобути досвід роботи в готелях (Корсак, 2024; 239-242);

– у США великі готельні мережі, такі як «Marriott» та «Hilton», створюють корпоративні навчальні центри, які забезпечують навчання співробітників на всіх рівнях – від лінійного персоналу до управлінців. Навчання включає як професійні навички (управління номерами, ресторанний сервіс), так і лідерські якості. У вітчизняних умовах можна теж розвивати подібні корпоративні програми навчання, що базуються на партнерстві із міжнародними мережами. Це дозволить переймати кращі готельні практики та адаптувати їх під українські реалії (Marriott International; Hilton Worldwide);

– у Японії навчання персоналу будується навколо концепції «омотенаші» – філософії гостинності, заснованої на щирому бажанні задовольнити очікування гостя до того, як він їх озвучить. Це передбачає увагу до деталей, попередження потреб та високий рівень поваги. Сучасні міжнародні бренди, як-от японські готелі чи ресторани, намагаються інтегрувати принципи «омотенаші» у свої практики, зберігаючи культурні особливості інших країн. Це включає впровадження стандартів сервісу, орієнтованих на емпатію та уважність до гостей. У свою чергу, впровадження «омотенаші» у глобальній готельній сфері дозволяє підвищити стандарти обслуговування, створюючи відчуття унікальності та турботи, що стає ключовою перевагою в умовах високої конкуренції (Nakano, Lloyd, 2008: 32-35).

Вважаємо, що у вітчизняних умовах важливо враховувати культурні особливості та впроваджувати аналогічні підходи концепції «омотенаші», акцентуючи увагу на національних традиціях гостинності та сервісі.

Таким чином, зарубіжний досвід підготовки персоналу демонструє широкий спектр ефектив-

них підходів, які можуть бути пристосовані до вітчизняних умов. Впровадження дуальних програм, технологій навчання, корпоративних академій та культурно-орієнтованих методів може значно підвищити професіоналізм співробітників готельної сфери. Для успішної адаптації важливо враховувати специфіку місцевої культури та ринку праці, забезпечуючи гармонійне поєднання міжнародних стандартів та національних особливостей (Ball, Medintsev, 2011: 7-14).

Необхідно відмітити, що інтеграція педагогічних та культурних компонентів до освітніх програм для фахівців у сфері міжнародного готельного бізнесу має вирішальне значення для підготовки професіоналів, здатних ефективно працювати в умовах глобалізації. Нижче наведено ключові рекомендації для створення збалансованих програм, які враховують культурне різноманіття та професійні вимоги:

1. Розвиток міжкультурної компетенції через спеціалізовані модулі. Освітні програми повинні містити курси, спрямовані на вивчення культурних відмінностей, національних особливостей гостей та традицій різних регіонів. Наприклад, навчання здобувачів різним концепціям, таким як «омотенаші» (японська гостинність) або гостинність в арабських країнах, де повага до релігійних традицій відіграє важливу роль. Зазначене можна реалізувати шляхом залучення експертів із різних країн, використання кейс-методів та симуляційних ігор для відпрацювання сценаріїв взаємодії з гостями (Колісник, Корсак, Лакас, 2020: 77-83; Віндюк, 2013: 19-25).

2. Інтеграція дуального навчання, яка передбачає поєднання теоретичних знань та практичного досвіду. Учні можуть проходити стажування в міжнародних готельних мережах, що дозволить їм на практиці вивчати різноманітні культурні та професійні стандарти (Корсак, 2024: 239-242; Корсак, Гуштан, Кашка, 2024: 426-431).

3. Введення інноваційних освітніх технологій. Використання цифрових інструментів, таких як віртуальна реальність (VR) та симулятори, допоможе моделювати міжкультурні ситуації та тренувати співробітників в умовах, наближених до реальних. Наприклад, віртуальні тренажери, де здобувачі освіти можуть взаємодіяти з гос-

тями з різних культур, вирішуючи проблеми та одержуючи зворотний зв'язок (Гуштан, Корсак 2024: 221-225).

4. Фокус на мовну підготовку. Володіння декількома іноземними мовами, зокрема професійною лексику, є важливою складовою успішної роботи у готельному бізнесі. Зазначене можна реалізувати шляхом включення поглиблених курсів англійської мови для готельного бізнесу, а також другої іноземної мови (наприклад, китайської, іспанської або арабської) (Ball, Medintsev, 2011: 7-14; Корсак, Гуштан, 2024: 38-44).

5. Культурно орієнтовані тренінги для викладачів. Викладачі повинні самі мати високий рівень міжкультурної компетенції. Для цього необхідно проводити тренінги, спрямовані на ознайомлення з методиками викладання у міжнародному середовищі (Симонович, 2021: 39-42).

Таким чином, інтеграція педагогічних та культурних компонентів до освітніх програм дозволяє формувати фахівців, готових до роботи в міжнародному середовищі. Для досягнення цієї мети необхідне поєднання теоретичних знань та практичних навичок, розвиток міжкультурної компетенції та використання інноваційних технологій. Такі заходи не тільки підвищують якість освіти, але й забезпечують конкурентоспроможність випускників готельно-ресторанного бізнесу на глобальному ринку праці.

Висновки. Отже, педагогічні та культурні аспекти підготовки персоналу у міжнародній готельній індустрії відіграють ключову роль у забезпеченні якості обслуговування та конкурентоспроможності готелів на ринку готельно-ресторанного бізнесу. Педагогічні підходи, орієнтовані на поєднання теорії та практики, а також використання інноваційних технологій дозволяють ефективно формувати професійні навички співробітників. Інтеграція культурних компонентів у освітні програми сприяє розвитку міжкультурної компетенції, яка потрібна для роботи в мультикультурному середовищі. Також, особливу увагу слід приділяти мовній підготовці, практичному навчанню через стажування та взаємодії з міжнародними експертами, що дозволяє персоналу розуміти та поважати культурні особливості гостей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Віндюк А. Професійна підготовка майбутніх фахівців з гостинності на сучасному етапі. *Вісник Луганського національного університету ім. Тараса Шевченка*. Серія: Педагогічні науки. Ч.ІІІ. №18(277). 2013. С. 19–25.
2. Гуштан Т., Корсак Р. Роль VR та AR – технологій для розвитку воєнно-патріотичного туризму та готельно-ресторанного бізнесу. *Наука і освіта України в умовах російсько-української війни: виклики та завдання в контексті національної безпеки. Том II / [Ред.: В. Ільницький, М. Галів]*. Київ – Дрогобич – Львів – Переяслав – Ужгород – Запоріжжя: Видавничий дім «Гельветика», 2024. С. 221–225.

3. Ільницький В., Корсак Р. Міжнародна співпраця України та ЄС у сфері туризму та гостинності. *Розвиток сучасної освіти і науки: результати, проблеми, перспективи. Том XVII: Подолання кризових ситуацій у науці та освіті* / [Ред.: Я. Гжесяк, І. Зимомря, В. Ільницький]. Конін – Ужгород – Перемишль – Миколаїв: Посвіт, 2024. С. 230–232.
4. Каролоп О., Ревенко А. Міжнародний досвід управління готельним бізнесом та його впровадження в Україні. *Адаптивне управління: теорія і практика. Серія Економіка*. Випуск 12 (24), 2021. URL: [http://doi.org/10.33296/2707-0654-12\(24\)-01](http://doi.org/10.33296/2707-0654-12(24)-01) (дата звернення 02. 09.2024).
5. Кобзар Н.В. Роль міжкультурної комунікації в підготовці менеджерів туризму. *Вісник Луганського національного Університету ім. Тараса Шевченка. Серія: Педагогічні науки*. Частина І. 2011. №14 (225). С. 48–53.
6. Колісник Г. М., Корсак Р. В., Лакас В. В. Сучасні підходи використання тренінгових технологій в готельно-ресторанному бізнесі для управління персоналом. *Вісник Сумського національного аграрного університету. Економіка і менеджмент*. 2020. № 1 (83). С. 77–83.
7. Корсак Р. Готельно-ресторанна освіта: використання європейського досвіду у навчальних програмах України. *Наука і освіта України в умовах російсько-української війни: виклики та завдання в контексті національної безпеки. Том II* / [Ред.: В. Ільницький, М. Галів]. Київ – Дрогобич – Львів – Переяслав – Ужгород – Запоріжжя: Видавничий дім «Гельветика», 2024. С. 239–242.
8. Корсак Р., Гуштан Т. Теоретико-методологічні аспекти підготовки фахівців спеціальності «Готельно-ресторанна справа». Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка / [редактори-упорядники М. Пантюк, А. Душний, В. Ільницький, І. Зимомря]. – Дрогобич : Видавничий дім «Гельветика», 2024. Вип. 72. Том 2. С. 38–44.
9. Корсак Р.В., Гуштан Т.В., Кашка М.Ю. Професійна підготовка фахівців у готельно-ресторанній справі: сучасні тенденції та інноваційні методи. *Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка* / [редактори-упорядники М. Пантюк, А. Душний, В. Ільницький, І. Зимомря]. Дрогобич : Видавничий дім «Гельветика», 2024. Вип. 74. С. 426–431.
10. Корсак, Р., Ільницький, В. Торгівля та готельно-туристична галузь Чехії у контексті євроінтеграції: можливості для українсько-чеської співпраці (2000–2019). *Axis Europae*, 1, 2022. С. 49–63.
11. Попик М.М., Ребляк А.М. Професійна підготовка майбутніх фахівців сфери гостинності в європейських країнах. *Norwegian Journal of development of the International Science*. Vol 63.2021. P. 24–28.
12. Сакаль Т., Корсак Р. Проблеми підготовки спеціалістів у готельно-ресторанному секторі України. *Наука і освіта України в умовах російсько-української війни: виклики та завдання в контексті національної безпеки. Том II* / [Ред.: В. Ільницький, М. Галів]. Київ – Дрогобич – Львів – Переяслав – Ужгород – Запоріжжя: Видавничий дім «Гельветика», 2024. С. 255–258.
13. Сакун Л.В. Теорія і практика підготовки фахівців сфери туризму в розвинених країнах світу: *Монографія*. К: МАУП, 2004. 399 с.
14. Свентицька Н.В. Міжкультурна комунікація як інтегративний компонент туристичної освіти. *Вісник Луганського національного університету ім. Т. Шевченка*. 2012. №4(239). Ч.ІІ. С.35-40.
15. Симонович Н. Визначальні особливості професійної підготовки майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи. *Нова педагогічна думка*. Том 106 № 2. 2021. С. 39–42.
16. Тирон О. М. Роль міжкультурного особистісного спілкування в бізнесі гостинності в кризовий період. *International scientific journal «Grail of Science»*. № 16 (June, 2022). С. 460–464.
17. Ball G. & Medintsev. Personality as an individual mode of culture and as an integrative quality of personality. *Horizons of education*, 3. 2011. P. 7–14.
18. Ilnytskyi V., Korsak R., Hodia I. Ukrainian-czech economic links: diplomacy, trade, and tourism (the beginning of the XXI century). *Baltic Journal of Economic Studies*. 2018. Vol. 4. № 4. Pp. 181–187.
19. Ilnytskyi V., Korsak R., Sichka I. Interregional European Integration, Trade And Tourism Cooperation Of The Countries Of Eastern And Central Europe (On The Example Of Ukraine And The Czech Republic). *European journal of transformation studies*. Vol. 7. № 1, 2019. P. 67–89.
20. Hilton Worldwide. URL: <https://www.hilton.com/en/> (дата звернення 17.11.2024).
21. Hofstede, G. *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations across Nations*. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications, 2001. 596 p.
22. Hofstede G., McCrae R. Culture and personality revisited: Linking traits and dimensions of culture. *Cross-Cultural Research*, 2004. P. 52–88.
23. Marriott International. URL: https://wikipedia.org/wiki/Marriott_International (дата звернення 16.11.2024).
24. Nakano Y., Lloyd S. Hospitality — Omotenashi. *Economy, Culture & History Japan Spotlight Bimonthly*. Jul/Aug 2008, Vol. 27 Issue 4, p. 32–35.
25. Oberg, K. (1960). Cultural Shock: Adjustment to New Cultural Environments. *Practical Anthropology*, 7(4), 1960. 177–182.
26. Povodaychik O., Popyk M. Some scientific approaches to professional training of future specialists of hotel and restaurant business. *Modern science and practice. Abstracts of VII International Scientific and Practical Conference*. Boston, USA. March 26 – 27, 2021. P. 51–53.

REFERENCES

1. Vindiuk A. (2013). Profesiina pidhotovka maibutnix fakhivtsiv z hostynnosti na suchasnomu etapi. [Professional training of future hospitality specialists at the current stage]. *Visnyk Luhanskoho natsionalnoho universytetu im. Tarasa*

Shevchenka. eria: Pedagogichni nauky. – Bulletin of the Luhansk National University named after Taras Shevchenko. Series: Pedagogical sciences. Ch. III. #18(277). P. 19–25. [in Ukrainian].

2. Hushtan T., Korsak R. (2024). Rol VR ta AR – tekhnologii dlia rozvytku voienno-patriotychnoho turyzmu ta hotelno-restorannoho biznesu. [The role of VR and AR technologies for the development of military-patriotic tourism and the hotel and restaurant business]. Nauka i osvita Ukrainy v umovakh rosiisko-ukrainskoi viiny: vyklyky ta zavdannia v konteksti natsionalnoi bezpeky. Tom II / [Red.: V. Ilnytskyi, M. Haliv]. – Science and education of Ukraine in the conditions of the Russian-Ukrainian war: challenges and tasks in the context of national security. Volume II / [Editors: V. Ilnytskyi, M. Galiv]. Kyiv – Drohobych – Lviv – Pereyaslav – Uzhhorod – Zaporizhzhia: Helvetyka Publishing House. P. 221–225. [in Ukrainian].

3. Ilnytskyi V., Korsak R. (2024). Mizhnarodna spivpratsia ukrainy ta yes u sferi turyzmu ta hostynnosti. [International cooperation between Ukraine and the EU in the field of tourism and hospitality]. Rozvytok suchasnoi osvity i nauky: rezultaty, problemy, perspektyvy. Tom KhVII: Podolannia kryzovykh situatsii u nauki ta osviti / [Red.: Ya. Gzhesiak, I. Zymomria, V. Ilnytskyi]. – Development of modern education and science: results, problems, prospects. Volume XVII: Overcoming crisis situations in science and education / [Editor: Ya. Grzesiak, I. Zymomria, V. Ilnytskyi]. Konin – Uzhgorod – Przemysl – Mykolaiv: Posvit. 230–232. [in Ukrainian].

4. Karolop O., Revenko A. (2021). Mizhnarodnyi dosvid upravlinnia hotelnym biznesom ta yoho vprovadzhennia v Ukraini. [International experience of hotel business management and its implementation in Ukraine]. Adaptivne upravlinnia: teoriia i praktyka. Seriya Ekonomika – Adaptive management: theory and practice. Economy series. Issue 12 (24). URL: [http://doi.org/10.33296/2707-0654-12\(24\)-01](http://doi.org/10.33296/2707-0654-12(24)-01) (data zvernennia 02. 09.2024). [in Ukrainian].

5. Kobzar N.V. (2011). Rol mizhkulturnoi komunikatsii v pidhotovtsi menedzheriv turyzmu. [The role of intercultural communication in the training of tourism managers.]. Visnyk Luhanskoho natsionalnoho universytetu im. Tarasa Shevchenka. Seriya: Pedagogichni nauky. – Bulletin of the Luhansk National University named after Taras Shevchenko. Series: Pedagogical sciences. Part I. No. 14 (225). P. 48–53. [in Ukrainian].

6. Kolisnyk H. M., Korsak R. V., Lakas V. V. (2020). Suchasni pidkhody vykorystannia treninhovykh tekhnologii v hotelno-restorannomu biznesi dlia upravlinnia personalom. [Modern approaches to the use of training technologies in the hotel and restaurant business for personnel management]. Visnyk Sumskoho natsionalnoho ahrarnoho universytetu. Ekonomika i menedzhment. – Bulletin of the Sumy National Agrarian University. Economics and management. No. 1 (83). P. 77–83. [in Ukrainian].

7. Korsak R. (2024). Hotelno-restoranna osvita: vykorystannia yevropeiskoho dosvidu u navchalnykh prohramakh Ukrainy. [Hotel and restaurant education: use of European experience in educational programs of Ukraine]. Nauka i osvita Ukrainy v umovakh rosiisko-ukrainskoi viiny: vyklyky ta zavdannia v konteksti natsionalnoi bezpeky. Tom II / [Red.: V. Ilnytskyi, M. Haliv] – Science and education of Ukraine in the conditions of the Russian-Ukrainian war: challenges and tasks in the context of national security. Volume II / [Editors: V. Ilnytskyi, M. Galiv]. Kyiv – Drohobych – Lviv – Pereyaslav – Uzhhorod – Zaporizhzhia: Helvetica Publishing House. P. 239–242. [in Ukrainian].

8. Korsak R., Hushtan T. (2024). Teoretyko-metodolohichni aspekty pidhotovky fakhivtsiv spetsialnosti «Hotelno-restoranna sprava». [Theoretical and methodological aspects of training specialists in the “Hotel and restaurant business” specialty]. Aktualni pytannia humanitarnykh nauk: mizhvuzivskyi zbirnyk naukovykh prats molodykh vchenykh Drohobyt'skoho derzhavnoho pedagogichnoho universytetu imeni Ivana Franka / [redaktery-uporiadnyky M. Pantiuk, A. Dushnyi, V. Ilnytskyi, I. Zymomria]. – Current issues of humanitarian sciences: interuniversity collection of scientific works of young scientists of Ivan Franko Drohobyt'sk State Pedagogical University / [edited by M. Pantyuk, A. Dushny, V. Ilnytskyi, I. Winterfell]. - Drohobych: “Helvetika” Publishing House. Vol. 72. Volume 2. P. 38–44. [in Ukrainian].

9. Korsak R.V., Hushtan T.V., Kashka M.Iu. (2024). Profesiina pidhotovka fakhivtsiv u hotelno-restorannii spravi: suchasni tendentsii ta innovatsiini metody. [Professional training of specialists in the hotel and restaurant business: modern trends and innovative methods.]. Aktualni pytannia humanitarnykh nauk: mizhvuzivskyi zbirnyk naukovykh prats molodykh vchenykh Drohobyt'skoho derzhavnoho pedagogichnoho universytetu imeni Ivana Franka / [redaktery-uporiadnyky M. Pantiuk, A. Dushnyi, V. Ilnytskyi, I. Zymomria]. – Current issues of humanitarian sciences: interuniversity collection of scientific works of young scientists of Ivan Franko Drohobyt'sk State Pedagogical University / [edited by M. Pantyuk, A. Dushny, V. Ilnytskyi, I. Winterfell]. - Drohobych: “Helvetika” Publishing House. Vol. 74. S. 426–431. [in Ukrainian].

10. Korsak, R., Ilnytskyi, V. (2022). Torhivlia ta hotelno-turystychna haluz Chekhii u konteksti yevrointehratsii: mozhlyvosti dlia ukrainsko-cheskoi spivpratsi (2000–2019). [Trade and the hotel and tourism industry of the Czech Republic in the context of European integration: opportunities for Ukrainian-Czech cooperation (2000 – 2019)]. Vis Yevropy – Axis Europae, 1. P. 49–63. [in Ukrainian].

11. Popyk M.M., Reblan A.M. (2021) Profesiina pidhotovka maibutnikh fakhivtsiv sfery hostynnosti v yevropeiskykh krainakh. [Professional training of future specialists in the field of hospitality in European countries]. Norwegian Journal of development of the International Science. Vol. 63. P. 24–28. [in Ukrainian].

12. Sakal T., Korsak R. (2024). Problemy pidhotovky spetsialistiv u hotelno-restorannomu sektori Ukrainy. Nauka i osvita Ukrainy v umovakh rosiisko-ukrainskoi viiny: vyklyky ta zavdannia v konteksti natsionalnoi bezpeky. [Problems of training specialists in the hotel and restaurant sector of Ukraine]. Nauka i osvita Ukrainy v umovakh rosiisko-ukrainskoi viiny: vyklyky ta zavdannia v konteksti natsionalnoi bezpeky. Tom II / [Red.: V. Ilnytskyi, M. Haliv] – Science and education of Ukraine in the conditions of the Russian-Ukrainian war: challenges and tasks in the context of national security. Volume II / [Editors: V. Ilnytskyi, M. Galiv]. Kyiv – Drohobych – Lviv – Pereyaslav – Uzhhorod – Zaporizhzhia: Helvetyka Publishing House. P. 255–258. [in Ukrainian]

13. Sakun L.V. (2004). Teoriia i praktyka pidhotovky fakhivtsiv sfery turyzmu v rozvynenykh krainakh svitu. [Theory and practice of training specialists in the field of tourism in the developed countries of the world]. Monohrafiia. – Monograph. K: MAUP. 399 p. [in Ukrainian].

14. Sventytska N.V. (2012). Mizhkulturna komunikatsiia yak intehratyvnyi komponent turystychnoi osvity. [Intercultural communication as an integrative component of tourism education]. *Visnyk Luhanskoho natsionalnoho universytetu im. T. Shevchenka*. – Bulletin of the Luhansk National University named after T. Shevchenko. 2012. No. 4(239). Ch. II. P. 35–40. [in Ukrainian].
15. Symonovych N. (2021). Vyznachalni osoblyvosti profesiinoi pidhotovky maibutnikh fakhivtsiv hotelno-restoranoi spravy. [Determining features of professional training of future specialists in the hotel and restaurant business]. *Nova pedahohichna dumka*. – A new pedagogical thought. Volume 106 No. 2. P. 39–42. [in Ukrainian].
16. Tyron O. M. (2022). Rol mizhkulturnoho osobystisnoho spilkuvannia v biznesi hostynnosti v kryzovyi period. [The role of intercultural personal communication in the hospitality business in a crisis period.]. *International scientific journal «Grail of Science»*. № 16 (June). S. 460–464. [in Ukrainian].
17. Ball G. & Medintsev. (2011). Personality as an individual mode of culture and as an integrative quality of personality. *Horizons of education*, 3.. R. 7–14.
18. Ilnytskyi V., Korsak R., Hodia I. (2018). Ukrainian-czech economic links: diplomacy, trade, and tourism (the beginning of the XXI century). *Baltic Journal of Economic Studies*. Vol. 4. № 4. Pp. 181–187.
19. Ilnytskyi V., Korsak R., Sichka I. (2019). Interregional European Integration, Trade And Tourism Cooperation Of The Countries Of Eastern And Central Europe (On The Example Of Ukraine And The Czech Republic). *European journal of transformation studies*. Vol. 7. № 1. R. 67–89.
20. Hilton Worldwide. URL: <https://www.hilton.com/en/> (дата звернення 17.11.2024).
21. Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations across Nations*. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications. 596 p.
22. Hofstede G., McCrae R. (2004). Culture and personality revisited: Linking traits and dimensions of culture. *Cross-Cultural Research*. P. 52–88.
23. Marriott International. URL: https://wikipedia.org/wiki/Marriott_International (дата звернення 16.11.2024).
24. Nakano Y., Lloyd S. (2008). Hospitality — Omotenashi. *Economy, Culture & History Japan Spotlight Bimonthly*. Jul/Aug, Vol. 27 Issue 4, p. 32–35.
25. Oberg, K. (1960). Cultural Shock: Adjustment to New Cultural Environments. *Practical Anthropology*, 7(4), P. 177–182.
26. Povidaychik O., Popyk M. (2021). Some scientific approaches to professional training of future specialists of hotel and restaurant business. *Modern science and practice. Abstracts of VII International Scientific and Practical Conference*. Boston, USA. March 26 – 27. P. 51–53.