

DOI: <https://doi.org/10.32820/2074-8922-2023-81-66-77>
УДК 378.147:658.3

ІННОВАЦІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ СФЕРИ ГОСТИННОСТІ ЯК СУЧАСНА ВИМОГА РОБОТОДАВЦЯ

© Олійник Н. Ю., Подольський М. М.

Українська інженерно-педагогічна академія

Інформація про автора

Олійник Наталія Юрїївна: ORCID: 0000-0003-0378-0359; nataliaoliinyk@gmail.com; доцент кафедри ресторанного, готельного та туристичного бізнесу Української інженерно-педагогічної академії; вул. Університетська, 16; м. Харків, 61003, Україна;

Подольський Михайло Мирославович: ORCID:0009-0006-6480-7438, myhailopodolskyi@gmail.com; здобувач вищої освіти ступеня доктор філософії кафедри педагогіки, методики та менеджменту освіти Української інженерно-педагогічної академії; вул. Університетська, 16; м. Харків, 61003, Україна

Стаття присвячена теоретичному аналізу поняття інноваційної компетентності, яку вимагають сучасні роботодавці у сфері гостинності. Сфера гостинності є однією з найбільш динамічних та важливих галузей світової економіки, що охоплює готельний бізнес, ресторанне господарство, туризм та розваги. Ця галузь безпосередньо пов'язана із задоволенням потреб людей у проживанні, харчуванні, відпочинку та подорожах, і, як наслідок, безперервно піддається впливу змін у споживацьких уподобаннях, технологіях, глобальній економіці та соціокультурних тенденціях. Перед сферою гостинності сьогодні постає низка викликів, що вимагають зміни в способах господарювання та управління. На основі аналізу наукової літератури, Стандартів вищої освіти за спеціальностями 241 Готельно-ресторанна справа, 242 Туризм, 181 Харчові технології та результатів опитування роботодавців сформовано ідеальний профіль фахівця сфери гостинності, в якому гармонійно поєднуються технічні знання, сервісні навички, управлінські здібності та особистісні якості. Ідеальний фахівець у сфері гостинності - це професійно підготовлена особа з відповідною освітою, розвиненими професійними та м'якими навичками, яка постійно прагне до самовдосконалення та готова відповідати викликам сучасного ринку гостинності. Доведено, що інноваційна компетентність посідає одне з ключових місць у професійній моделі фахівця сфери гостинності. Визначено інноваційну компетентність майбутнього фахівця сфери гостинності як складне інтегральне інтелектуальне, професійне та особистісне утворення, яке формується в процесі професійної підготовки здобувачів освіти в закладі вищої освіти, проявляється, розвивається і вдосконалюється у професійній діяльності, а ефективність реалізації професійної діяльності при цьому суттєво залежить від видів теоретичної, практичної та психологічної готовності фахівця до неї. У роботі запропоновано модель інноваційної компетентності майбутнього фахівця сфери гостинності, що включає в себе такі складники: розуміння тенденцій індустрії, технологічна компетентність, стратегічне мислення, креативність і дизайн-мислення, управління змінами. Пропонована модель є узагальненою і може використовуватися як у навчанні, так і в організаціях. Викладачі можуть використовувати її як інструмент для рефлексії, щоб покращити розуміння інноваційної компетентності серед здобувачів освіти, а також як основу для розробки навчальної програми та практично орієнтованих методичних рекомендацій для формування інноваційної компетентності в майбутніх фахівців сфери гостинності. Організації можуть застосовувати цю модель для підтримки залучення фахівців із розвиненою інноваційною компетентністю, оцінки та розвитку інноваційних компетенцій серед працівників, а також для формування інноваційних команд.

Ключові слова: сфера гостинності, вимоги роботодавця, інноваційна компетентність, профіль ідеального співробітника, модель інноваційної компетентності.

N. Oliinyk, M. Podolskyi "Innovative Competence of the Future Hospitality Specialist as a Modern Employer's Requirement"

The article is devoted to the theoretical analysis of the concept of innovation competence required by modern employers in the hospitality industry. The hospitality industry is one of the most dynamic and important sectors of the world economy, covering the hotel business, restaurant business, tourism and entertainment. This industry is directly related to meeting people's needs for accommodation, food, recreation and travel, and, as a result, is constantly influenced by changes in consumer preferences,

technology, the global economy and socio-cultural trends. Today, the hospitality industry faces a number of challenges that require changes in the way it operates and manages. Based on the analysis of scientific literature, the Standards of Higher Education in the specialties 241 Hotel and Restaurant Business, 242 Tourism, 181 Food Technologies and the results of a survey of employers, an ideal profile of a hospitality specialist has been created, which harmoniously combines technical knowledge, service skills, managerial skills and personal qualities. An ideal hospitality specialist is a professionally trained person with appropriate education, developed professional and soft skills, who constantly strives for self-improvement and is ready to meet the challenges of the modern hospitality market. It is proved that innovative competence is one of the key places in the professional model of a hospitality specialist. The innovative competence of a future hospitality specialist is defined as a complex integral intellectual, professional and personal formation, which is formed in the process of professional training of students in a higher education institution, manifests itself, develops and improves in professional activities, and the effectiveness of professional activity significantly depends on the types of theoretical, practical and psychological readiness of a specialist for it. The paper proposes a model of innovative competence of a future hospitality specialist, which includes the following components: understanding of industry trends, technological competence, strategic thinking, creativity and design thinking, change management. The proposed model is generalized and can be used both in education and in organizations. Teachers can use it as a tool for reflection to improve the understanding of innovation competence among students, as well as a basis for developing a curriculum and practically oriented guidelines for the development of innovation competence in future hospitality professionals. Organizations can use this model to support the recruitment of professionals with developed innovation competence, assess and develop innovation competence among employees, and form innovation teams.

Keywords: hospitality industry, employer requirements, innovation competence, profile of an ideal employee, model of innovation competence.

Постановка проблеми. Динамічні зміни в галузі гостинності, що зумовлені технологічним прогресом, зміною споживацьких вподобань та глобалізацією, вимагають від фахівців цієї сфери ефективної реакції на такі виклики ринку, як вміння створювати, обирати і запроваджувати новітні технології та покращувати якість обслуговування. Інновації відіграють ключову роль у підвищенні конкурентоспроможності компаній, а інноваційна компетентність дозволяє фахівцям ефективно реагувати на нові виклики ринку, дозволяючи їм упроваджувати зміни, створювати цінні ініціативи та досягати високих результатів у своїй діяльності. У сфері гостинності інноваційна компетентність не просто додає цінності до особистих навичок фахівця, але й є вирішальним фактором для успіху організації в цілому. Це дозволяє закладам гостинності випереджати конкурентів, пропонуючи унікальні послуги та продукти, підвищує задоволеність та лояльність клієнтів, а також сприяє сталому розвитку та інноваційному зростанню галузі.

Розвиток інноваційної компетентності в процесі професійної підготовки за освітніми програмами готельно-ресторанної справи та туризму є важливим для формування фахівців, які володіють інноваційним способом мислення і можуть впроваджувати новаторські підходи в роботі.

Водночас сучасні академічні дослідження вказують на те, що формування

інноваційної компетентності супроводжується викликами, які зумовлені загальною природою інновацій, роллю професійного розвитку та впливом досвіду викладання.

Окрім того, примусовий перехід на дистанційне навчання в багатьох українських закладах вищої освіти спричинив значні зміни в способах взаємодії учасників освітнього процесу, управлінні груповими проектами та методах прийняття рішень. Зокрема, міжособистісна комунікація пережила великі трансформації: пряме спілкування обмежилось лише найближчим оточенням, у той час як решта взаємодій перенеслася в цифровий простір через використання гаджетів. Це породжує запитання щодо методів ефективного навчання в таких умовах.

Таким чином, суспільство вимагає спеціалістів із розвинутою інноваційною компетентністю, у той час як значні зміни в умовах навчання впливають на якість освітнього процесу. Освітняни стикаються з викликом забезпечення високої якості та адаптації освітнього процесу до нових умов, що стало причиною нашого дослідження, спрямованого на виявлення особливостей формування інноваційної компетентності майбутніх фахівців сфери гостинності в умовах змішаного навчання.

Основною метою нашої статті є теоретичний аналіз поняття інноваційної компетентності, яку вимагають сучасні роботодавці в галузі гостинності. Для

досягнення поставленої мети необхідно визначити ключові аспекти інноваційної компетентності майбутніх фахівців цієї галузі, включаючи здатність адаптуватися до змін, генерувати та впроваджувати нові ідеї, співпрацювати в команді та застосовувати технологічні інновації, а також розкрити стратегії та рекомендації щодо підготовки майбутніх фахівців у галузі гостинності до викликів інноваційного ринку, що допомагає задовольнити потреби сучасних роботодавців і забезпечити успішну кар'єру у цій галузі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Українські вчені активно досліджують інноваційну компетентність в сфері гостинності, зосереджуючись на різних аспектах, включаючи впровадження новітніх технологій, розвиток туризму і сталого розвитку індустрії. Основні напрямки досліджень охоплюють необхідність застосування інновацій для підвищення конкурентоспроможності готельного та ресторанного бізнесу, цифровізацію послуг, а також розробку стратегій адаптації до постконфліктних умов та відновлення економіки. На важливості інноваційних технологій для адаптації галузі до сучасних викликів, зокрема в контексті пандемії та потреби в цифровізації послуг, наголошують Лисюк Т., Терещук О., Пасічник М. Автори аналізують досвід упровадження цифрового маркетингу та інших інноваційних підходів для підтримки ресторанного бізнесу [1]. Дослідження Білецького Ю., Лисюк Т., Ройко Л., зосереджені на ролі цифрових технологій у розвитку туристичної галузі, включаючи аналіз перспектив та проблем, що виникають у контексті воєнного стану та постконфліктного відновлення. Автори обговорюють можливості антикризового управління та реанімації туристичної індустрії [2].

Окрім технологічних інновацій, українські дослідження також акцентують увагу на важливості розвитку людських ресурсів, включаючи підготовку фахівців з інноваційною компетентністю, які можуть ефективно управляти змінами та впроваджувати нові бізнес-моделі [3; 4]. Аналізується також роль уряду та освітніх інституцій у стимулюванні інноваційного розвитку галузі через розробку відповідних політик, програм підтримки та навчальних курсів [5].

Міжнародні дослідження інноваційної компетентності в індустрії гостинності за останні п'ять років виділяють кілька ключових напрямків, серед яких інновації на робочому місці, технологічний прогрес, інновації в

обслуговуванні, управлінські практики та роль креативності у стимулюванні інновацій.

Дослідження голландської готельної індустрії показало, що інновації на робочому місці відіграють важливу роль у підвищенні ефективності роботи організації. Порівнюючи індустрію гостинності з іншими секторами, дослідники виявили, що стратегічна орієнтація на інновації на робочому місці позитивно впливає на зростання прибутків та зменшує кількість прогулів. Однак також було відзначено, що індустрія гостинності може відставати від інших галузей у впровадженні інноваційних практик на робочому місці [6].

У дослідженнях Hassi A. розглядається розширення повноважень керівництва як можливість управлінських інновацій в індустрії гостинності, а забезпечення клімату для творчості як посередницький фактор. Результати дослідження свідчать про те, що визнання креативності працівників, забезпечення гнучкості для змін і надання достатніх ресурсів для інновацій може суттєво сприяти впровадженню нових управлінських практик. Це підкреслює важливість створення творчого робочого середовища для ефективного впровадження управлінських інновацій. [7].

Українські вчені, досліджуючи проблеми інноваційної компетентності у професійній діяльності як важливої риси фахівця в сучасному суспільстві, визначають основні наукові підходи щодо визначення змісту і структури цього феномену. Інноваційна компетентність розуміється ними як обов'язкова компетенція фахівця, яка необхідна для ефективного виконання професійної завдань в умовах постійних нововведень і модернізацій, що відбуваються в суспільстві.

Враховуючи, що заклади в галузі гостинності модернізують свої процеси, акцентуючи увагу на безпеці, безбар'єрності і високому рівні обслуговування клієнтів, та вводять нові послуги відповідно до сучасних інноваційних трендів, стає все більш поширеним публікування досліджень, що аналізують ці тренди, їх розробку та імплементацію в секторі гостинності [8].

Також активно досліджуються проблеми формування інноваційної компетентності в освітньому середовищі. Зокрема, акцент робиться на необхідності інтеграції наукової освіти в середній школі для ефективного формування інноваційних та STEM компетентностей учнів в умовах цифрової

трансформації суспільства. Автори підкреслюють важливість застосування інноваційних педагогічних технологій, таких як метод навчальних проєктів, проблемне навчання, та дослідницько-пізнавальний метод, для розвитку цих компетентностей. Ключовим фактором успіху є використання сучасних цифрових технологій та інструментів у навчальному процесі [9].

Упровадження інновацій та digital-технологій у закладах гостинності сприяє збільшенню кількості відвідувачів, розширенню асортименту продукції та способів її подачі, а також пошуку нових оригінальних рішень. Це допомагає закладам витримати конкуренцію та працювати ефективно [10]. При цьому на ефективність упровадження інновацій на підприємствах гостинності можуть впливати економічні, організаційні чи соціальні чинники (економічні показники, фінансова спроможність населення, обізнаність фахівців та їх інноваційна компетентність).

У дослідження закордонних науковців підкреслюється спільний аспект інноваційних робочих процесів, важливість розгляду інноваційної діяльності як колективних зусиль, що вимагає співпраці між педагогами, роботодавцями та здобувачами освіти для розробки та ефективного впровадження нових ідей [11]

Усі ці дослідження вказують на комплексний підхід до розвитку інноваційної компетентності у сфері гостинності, що охоплює технологічні, економічні, соціальні та освітні аспекти. При цьому підкреслюється, що технологічні інновації пропонують відчутні покращення сервісу та операційної ефективності, а нетехнологічні інновації, включаючи інновації в управлінні та організаційній поведінці, є не менш важливими для підтримки конкурентоспроможності та досягнення довгострокового успіху. Виходячи з проведеного аналізу, очевидним стає висновок, що інноваційна компетентність є ключовою для професіоналів у сфері гостинності, дозволяючи їм не лише виживати в умовах конкуренції, але й відкривати нові можливості для розвитку та зростання.

Проте сьогодні ще не сформоване комплексне й обґрунтоване уявлення про інноваційну компетентність фахівця сфери гостинності, не напрацьовані єдині підходи до формування інноваційної компетентності в здобувачів вищої освіти в галузі гостинності.

Виклад основного матеріалу. Сфера гостинності – це складна соціально-економічна система зі створення, просування і реалізації послуг із розміщення, харчування, побутового обслуговування, дозвілля, а також реалізації товарів у закладах готельного й ресторанного господарства. Сфера гостинності має тривалий еволюційний розвиток, складну організацію та відіграє вагомий роль в економіці [12]. Одночасно з тим, сфера гостинності є однією з найбільш динамічних та важливих галузей світової економіки, що охоплює готельний бізнес, ресторанне господарство, туризм та розваги. Ця галузь безпосередньо пов'язана з задоволенням потреб людей у проживанні, харчуванні, відпочинку та подорожах, і, як наслідок, безперервно піддається впливу змін у споживацьких уподобаннях, технологіях, глобальній економіці та соціокультурних тенденціях. Перед сферою гостинності сьогодні постає низка викликів, що вимагають зміни в способах господарювання та управління.

Так, цифровізація, упровадження штучного інтелекту, автоматизація сервісів та онлайн-бронювання змінюють спосіб управління галуззю та взаємодію з клієнтами. Фахівці сфери гостинності на практиці підтверджують, що впровадження новітніх технологій сприяє підвищенню ефективності та покращенню клієнтського досвіду. Сучасні споживачі шукають унікальні та персоналізовані послуги. Вони цінують автентичність, якість обслуговування та сталість. Задоволення цих вимог вимагає глибокого розуміння потреб клієнтів та гнучкості у наданні послуг.

На функціонування сфери гостинності впливає також і глобальна конкуренція. Компанії всього світу намагаються привабити міжнародних туристів. Це вимагає від підприємств гостинності не лише підтримувати високі стандарти послуг, але й активно використовувати маркетингові стратегії для просування своєї унікальності.

Одночасно з тим, підвищена увага до екологічних проблем вимагає від галузі гостинності більшої сталості у своїй діяльності. Готелі та ресторани стикаються з необхідністю зниження впливу на довкілля через використання екологічно чистих матеріалів, енергоефективності та мінімізації відходів.

А події останніх чотирьох років (пандемія COVID-19, повномасштабне вторгнення Росії) стали чи не найпотужнішим викликом, який кардинально змінив галузь,

вимагаючи адаптації до нових умов безпеки та гігієни. Реалії сьогодення зумовлюють необхідність гнучкості, інновацій та швидкої адаптації до змінюваних умов ринку.

Проте сфера гостинності продовжує розвиватися, адаптуючись до нових викликів та змін у світі. Інноваційність, увага до сталого розвитку, гнучкість та орієнтація на клієнта є ключовими факторами успіху в цій галузі. Майбутні фахівці повинні бути готові до неперервного навчання та розвитку, щоб відповідати сучасним вимогам роботодавців та викликам галузі. А це вказує на необхідність інвестицій в навчання та розвиток співробітників, а також залучення фахівців з інноваційним мисленням.

Аналіз вакансій та вимог до кандидатів у сфері гостинності відображає актуальні тенденції на ринку праці та виділяє ключові компетенції, які роботодавці очікують від потенційних співробітників.

У багатьох організаціях для відбору претендентів на робочі місця використовуються спеціальні документи, що описують основні характеристики, якими повинен володіти співробітник для успішної роботи на даній посаді – кваліфікаційні карти і карти компетенцій (портрети або профілі ідеальних співробітників) [4]. Кваліфікаційна карта – це набір кваліфікаційних характеристик (загальна освіта, спеціальна освіта, спеціальні навички), якими повинен володіти «ідеальний» співробітник, що посідає певну посаду. Карта компетенцій є особистісною характеристикою людини, її здібності до виконання тих чи інших функцій, набір типів поведінки і соціальних ролей, наприклад, орієнтація на інтереси клієнта, вміння працювати в групі, наполегливість, оригінальність мислення.

Для створення ідеального профілю кандидата та визначення в ньому місця інноваційної компетентності нами було проведено аналіз Стандартів вищої освіти за спеціальностями 241 Готельно-ресторанна справа, 242 Туризм, 181 Харчові технології. Нормативний зміст підготовки здобувачів вищої освіти з вказаних спеціальностей містить такі результати навчання, що вказують на необхідність формування інноваційної компетентності:

- Володіти інформаційною базою для доведення необхідності впровадження інновацій з урахуванням основ економіки та інформаційних технологій [13].

- Розробляти та реалізовувати інноваційні наукові проекти фундаментального та прикладного спрямування [13].

- Демонструвати ініціативу та підприємливість під час розробки та реалізації інновацій технічного і технологічного спрямування [13].

- Здійснювати дослідження та/або провадити інноваційну діяльність з метою отримання нових знань та створення нових технологій та видів послуг (продукції) в сфері готельно-ресторанного бізнесу та в ширших мультидисциплінарних контекстах [14].

- Спеціалізовані уміння/навички розв'язання проблем, необхідні для проведення досліджень та/або провадження інноваційної діяльності з метою розвитку нових знань та процедур у сфері туризму і рекреації [15].

- Застосовувати сучасні цифрові технології, методи та інструменти дослідницької та інноваційної діяльності для розв'язання складних задач у сфері туризму та рекреації [15].

У процесі тематичних зустрічей здобувачів освіти, гарантів освітніх програм та роботодавців обговорювались такі питання, як: особистісні якості та професійні навички, що цінуються роботодавцями найбільше; основні навички та компетенції, що є необхідними для успішної роботи в сфері гостинності сьогодні; технологічні навички та інноваційні компетенції, що будуть в ціні в майбутньому; важливість м'яких навичок порівняно з технічними знаннями та вміннями та інші. Результати таких зустрічей стали підставою для визначення загальних тенденцій, виявлення навичок, які потребують розвитку та адаптації освітніх програм з метою підготовки висококваліфікованих фахівців, здатних задовольнити поточні та майбутні потреби галузі гостинності.

За результатами спілкування з роботодавцями та аналізу наукової літератури сформовано в загальному вигляді професійний профіль ідеального співробітника закладу сфери гостинності, в якому гармонійно поєднуються технічні знання, сервісні навички, управлінські здібності та особистісні якості. Це дозволяє фахівцям досягати високого рівня задоволення клієнтів та успішно конкурувати в динамічному світі гостинності (Таблиця 1).

Таблиця 1

Професійний профіль ідеального співробітника закладу сфери гостинності

Компонент	Опис
Знання галузі	Основи готельного та ресторанного бізнесу, стандарти обслуговування, законодавство
Технічні навички	Володіння готельними системами управління, навички в області кулінарії, знання іноземних мов
Сервіс та спілкування	Високий рівень комунікативних навичок, уміння вирішувати конфлікти, надання якісного сервісу
Інноваційна компетентність	Адаптація до змін, впровадження нових технологій, розробка інноваційних послуг
Особистісні якості	Стресостійкість, гнучкість, лідерство, мотивація
Екологічна та соціальна відповідальність	Знання та впровадження сталих практик, відповідальне використання ресурсів
Управління кар'єрою	Планування та розвиток кар'єри, неперервне навчання

Таким чином, ідеальний фахівець у сфері гостинності – це професійно підготовлена особа з відповідною освітою, розвиненими професійними та м'якими навичками, яка постійно прагне до самовдосконалення та готова відповідати викликам сучасного ринку гостинності. Це вказує на багатогранність ролі фахівця в сфері гостинності та підкреслює важливість комплексного підходу до розвитку професійних навичок і знань.

Інноваційна компетентність посідає одне з ключових місць у професійній моделі фахівця сфери гостинності, оскільки ця галузь швидко розвивається і вимагає постійної адаптації до змінюваних умов ринку, технологій та вимог клієнтів. Ось декілька аспектів, які підкреслюють значення інноваційної компетентності у цій сфері:

1. Адаптація до змін

Сфера гостинності постійно зазнає впливу нових тенденцій, таких як цифрова трансформація, зміни в поведінці споживачів, екологічні стандарти та пандемічні обмеження. Фахівці, які мають інноваційну компетентність, здатні швидко адаптуватися до цих змін, розробляючи нові продукти та послуги, що відповідають потребам ринку.

2. Технологічні інновації

Використання сучасних технологій, таких як системи управління відносинами з клієнтами (CRM), автоматизовані системи управління готелями та ресторанами (PMS), мобільні додатки для бронювання та обслуговування клієнтів, є невід'ємною частиною сучасного готельно-ресторанного бізнесу. Інноваційна компетентність допомагає фахівцям не тільки

ефективно використовувати ці технології, але й впроваджувати нові ідеї для підвищення якості сервісу.

3. Персоналізація послуг.

Зростаюча потреба в персоналізованих послугах вимагає від фахівців сфери гостинності здатності інноваційно мислити та розробляти унікальні пропозиції для різних сегментів клієнтів. Інноваційна компетентність дозволяє ідентифікувати і задовольняти індивідуальні потреби гостей, створюючи незабутній досвід.

4. Екологічна стійкість

Екологічна стійкість та відповідальний туризм стають все більш актуальними. Фахівці сфери гостинності, що володіють інноваційною компетентністю, можуть розробляти та впроваджувати зелені ініціативи та сталі рішення, що не тільки зменшують вплив на довкілля, але й забезпечують додаткову цінність для клієнтів.

5. Конкурентоспроможність і диференціація

Уміння створювати і впроваджувати інновації дозволяє підприємствам сфери гостинності вирізнятися на ринку, пропонуючи унікальні послуги та досвід. Це важливо для залучення нових клієнтів та утримання лояльності існуючих.

Враховуючи ці аспекти, інноваційна компетентність стає фундаментальною складовою професійної моделі фахівця сфери гостинності, визначаючи його здатність до професійного росту, адаптації до змін та успішної роботи в динамічному та конкурентному середовищі.

Розглянемо більш детально поняття інноваційної компетентності, яку роботодавці визначають як здатність швидко адаптуватися до змін, упроваджувати нові технології, розробляти інноваційні послуги.

Аналіз наукової літератури показав, що українські науковці зосереджуються на багатогранності та міждисциплінарності поняття інноваційна компетентність, оскільки воно охоплює не лише специфічні знання та навички в певній галузі, а й загальні здібності до творчого мислення, вирішення проблем, спроможність до навчання та адаптації. При цьому виділяються такі характеристики інноваційної компетентності, як: *багатомірність* (інноваційна компетентність включає знання, уміння, навички та ставлення, які спрямовані на генерацію, впровадження та комерціалізацію інновацій. Це означає, що вона охоплює технічні, технологічні, управлінські та соціальні аспекти) [16]; *динамічність* (інноваційна компетентність не є статичною; вона передбачає постійний розвиток та оновлення знань і навичок, адаптацію до нових технологій, методів роботи та змін у суспільстві) [16]; *інтеграція з іншими компетентностями* (інноваційна компетентність тісно пов'язана з іншими ключовими компетентностями, такими як критичне мислення, командна робота, лідерство та емоційний інтелект. Вона вимагає здатності ефективно спілкуватися, працювати в команді та вести за собою) [17]; *практична орієнтація* (ефективність інноваційної компетентності оцінюється через здатність до впровадження нововведень, які приносять конкретні результати – підвищення продуктивності, зростання якості продукції чи послуг, зниження витрат тощо) [18]; *соціальна відповідальність* (інноваційна компетентність також включає розуміння соціальних та екологічних наслідків інновацій, а також етичні аспекти інноваційної діяльності).

Аналіз змісту, форм і методів навчання в профільних та педагогічних закладах вищої освіти дозволив встановити, що програми навчальних дисциплін та робочі програми визначають оптимальні рамки теоретичної підготовки, але недостатньо забезпечують формування практичної професійної готовності фахівців сфери гостинності до мінливих економічних умов. Особливо виникає потреба у інноваційних технологіях в управлінні закладами сфери гостинності, пошук найбільш ефективних методів управління персоналом,

оптимізації використання його потенціалу з метою забезпечення ефективної діяльності підприємств, підвищення їх конкурентоспроможності.

Буряк В., досліджуючи специфіку формування компетентності майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи у процесі професійної підготовки в закладах вищої освіти, визначає «компетентність майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи» як полікомпонентну динамічну комбінацію, представлену знаннями, вміннями, навичками, способами мислення, поглядами, цінностями, іншими особистими якостями, реалізовану наскрізно на рівнях вищої освіти галузі знань 24 «Сфера обслуговування», спеціальності 241 «Готельно-ресторанна справа», формах організації навчання, що є комплексом інтегральної, загальних («м'які» навички) і спеціальних («тверді» фахові, предметні навички) компетентностей та визначає здатність здобувача освіти успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність, самостійно й цілеспрямовано підвищувати фахову компетентність, розбудовувати кар'єру та формувати власну концепцію життєвого успіху» [19]. При цьому авторка відводить значне місце інноваційній компетентності, яку визначає як аналітичне мислення, оригінальність та ініціативність, здатність продукувати нові ідеї, відмову від традиційних схем мислення; розроблення нових послуг (продукції) та обслуговування інноваційними технологіями виробництва й обслуговування споживачів.

Проведене дослідження дозволяє зробити висновок, що інноваційна компетентність фахівця в будь-якій галузі є обов'язковою в переліку професійних компетентностей. Одночасно слід підкреслити необхідність інтеграції інноваційної компетентності в освітні програми різних рівнів, від шкільної освіти до вищої та післядипломної, а також на важливості підтримки навчання протягом всього життя та саморозвитку як ключових елементів розвитку інноваційної компетентності.

Враховуючи особливості сфери гостинності, які розглядалися вище, визначимо інноваційну компетентність фахівця сфери гостинності як складне інтегроване інтелектуальне, професійне та особистісне утворення, яке формується в процесі професійної підготовки здобувачів освіти у закладі вищої освіти, проявляється,

розвивається і вдосконалюється у професійній діяльності, а ефективність реалізації професійної діяльності при цьому суттєво залежить від видів теоретичної, практичної та психологічної готовності фахівця до неї.

Аналіз наукової літератури, вивчення сучасних вимог роботодавців вказує на численні спроби розробити модель інноваційної компетентності, які фіксують, кодифікують та контролюють знання та навички, необхідні працівникам для вивчення, впровадження та масштабування інновацій у своїй організації. На наш погляд досить вдалою є модель інноваційної компетентності, розроблена в Центральному Мічиганському університеті групою авторів [20]. Вона здається досить гнучкою і такою, що може легко адаптуватися до конкретних потреб компанії чи галузі. Ця модель включає такі складники, як: креативність (*генерування ідей* – пошук різноманітних підходів до вирішення проблем; критичне мислення – логічне визначення сильних і слабких сторін різних можливих підходів та аналіз цих суджень; *синтез/реорганізація* – пошук кращого способу вирішення проблеми шляхом синтезу та реорганізації інформації; *творче вирішення проблем* – використання нових ідей для вирішення проблем в якості лідера); підприємливість (*виявлення проблеми* – визначення фактичної природи і причини проблем, а також динаміки, що лежить в їх основі; *прагнення до вдосконалення* – постійний пошук шляхів вдосконалення своєї організації; *збір інформації* – визначення корисних джерел інформації, а також збір і використання лише тієї інформації, яка є важливою; *незалежне мислення* – мислення «поза рамками», навіть якщо це іноді йде врозріз із загальноприйнятою думкою; *технологічна обізнаність* – розуміння та використання технологій для покращення робочих процесів); інтеграція можливостей (*відкритість до ідей* – готовність вислуховувати пропозиції від інших та випробовувати нові ідеї; *орієнтація на дослідження* – спостереження за поведінкою інших, бажання багато читати і бути відкритим до ідей та рішень інших людей, спілкування з людьми у суміжних галузях, щоб дізнатися про інновації та сучасні тенденції у цій сфері; *співробітництво* – співпраця з іншими та інтерес до думки інших для досягнення творчого рішення; *розвиток світогляду* – бути всебічно розвиненим і шукати інформацію з інших сфер і областей життя, щоб знайти нові підходи до ситуацій); прогнозування (*розуміння*

системних процесів – визнання важливих змін, які відбуваються в системі, або точне прогнозування того, коли вони можуть відбутися; *оцінка довгострокових наслідків* – висновки про те, до чого призведуть зміни в системах у довгостроковій перспективі; *візуалізація* – розробка образу ідеального робочого стану організації; *управління майбутнім* – оцінка майбутніх напрямків і ризиків на основі поточних і майбутніх сильних і слабких сторін, можливостей і загроз); управління змінами (*чутливість до ситуації* – оцінка ситуативних сил, які сприяють або перешкоджають ідеї змін; *здатність кидати виклик статус-кво* – готовність діяти всупереч традиційному способу ведення справ, коли традиція перешкоджає підвищенню ефективності; *розумне прийняття ризиків* – готовність і здатність йти на зважені ризики, коли це необхідно; *посилення змін* – заохочення підлеглих до пошуку інноваційних рішень. Визнавати та винагороджувати тих, хто проявляє ініціативу та діє творчо. Сприяння інституціоналізації ініціатив змін).

У працях «ДНК інноватора» Клейтена Крістіансена, Хела Греггерсена та Джефа Дайера, «Шлях інноватора» Пітера Деннінга та Роберта Данама [21; 22] пропонуються сім практичних і дієвих компетенцій, які працівники повинні вивчати, практикувати та вирішувати проблеми на роботі, використовуючи інновації. До цих компетенцій віднесено: *спостереження* (відстежування виробничого процесу з точки зору користувача; ретельне вивчення відомих продуктів та послуг без упереджень; виявлення проблем, з якими стикаються користувачі під час взаємодії з продуктами чи послугами; розділення цілої системи або структури на менші частини, щоб визначити вузькі місця у виробничому процесі); *співпрацю* (пошук рішень за межами організації; пошук ідей для вирішення проблем в інших галузях чи закладах; порівняння з іншими організаціями з найкращими практиками всередині та поза межами організаційного сектору та галузі; вивчення нових спостережень та формування командної скарбнички цікавинок із дивними та цікавими прийомами, способами, послугами, обладнанням та дрібничками; пошук нових практик там, де бракує найкращих практик; поєднання розрізнених шаблонів); *постановку запитань* (запровадження постановки відкритих запитань, практики активного слухання; постановка запитань з різних точок зору, включаючи користувача, процес і галузь,

питань типу «як би ми могли», «чому», «що, якщо» і «що стало причиною»; формування зацікавленості членів команди, ставлячи нові запитання про старі проблеми; відстеження співвідношення запитань і відповідей в організації; вивчення практик дизайн-мислення), *нетворкінг* (взаємодія з різноманітними людьми та досвідом всередині та поза організацією; прагнення розвивати стратегічні мережі, що виходять за рамки особистих та операційних мереж; культивування досвіду онлайн та особистого навчання, щоб взаємодіяти з іншими всередині та поза організацією; відвідування щонайменше двох конференцій на рік. заснувати спільноти; перехресне навчання з експертами), *здатність експериментувати* (використання практики емпатії, щоб зафіксувати досвід користувача; розвиток креативного мислення; тестування нових ідей та підходів; прийняття невдач; розвиток мислення, спрямованого на зростання; формування навички швидкого переходу до експериментування; формування потреби і навички подорожувати країною та за її межами, створення прототипів, виявлення трендів; проектування та розробка пілотних проектів для дослідження нових ідей в умовах низького ризику та мінімальних ресурсів; інформування про результати експериментів, включаючи перемоги та невдачі; управління очікуваннями в короткостроковій і довгостроковій перспективі), *сталість* (збереження зосередженості протягом довгого і часто важкого шляху до інновацій; формування

відданості та підзвітності в інноваційних командах та лідерах; інформування про результати та траєкторію інноваційного шляху; визначення цілей та щоденна робота над їх досягненням; сприяння навчанню впродовж усього життя; управління довгостроковими очікуваннями, запобігання повернення команди до старих методів; інтегрування інновацій в організацію; передбачення та управління протилежними перспективами), *лідерство* (відстоювання інновацій в довгостроковій перспективі; прозорість у спілкуванні; розбудова довіри; залучення зацікавлених сторін за допомогою нових наративів для майбутнього; розширення можливостей та натхнення команд до подальших інновацій; винагородження за перемоги та успіхи; захист та підтримка новаторів; пошук можливостей для створення та запровадження в діяльність команди загальних цінностей; сприяння навчанню впродовж усього життя та заохочення команд до цього; розвиток культури інновацій, сприяння культурним змінам, лідерство в кризових ситуаціях).

Говорячи про інноваційну компетентність у сфері гостинності, необхідно зазначити, що фахівці повинні мати спеціалізовані навички і знання, які дозволять їм ефективно впроваджувати інновації і покращувати гостьовий досвід. Тож враховуючи особливості діяльності сфери гостинності та затребувані там види інновацій, пропонуємо таку модель інноваційної компетентності майбутнього фахівця сфери гостинності (див. рис.1).



Рисунок 1. Узагальнена модель інноваційної компетентності майбутнього фахівця сфери гостинності

Розкриємо зміст основних компонентів цієї моделі:

1. Розуміння тенденцій індустрії:

- знання про актуальні тенденції у сфері гостинності, такі як використання технологій, зміни у побажаннях гостей, екологічні та сталінгові ініціативи тощо;

- вміння аналізувати та прогнозувати зміни у галузі, що дозволяє створювати інноваційні стратегії.

2. Технологічна компетентність:

- здатність використовувати нові технології для оптимізації процесів гостинності, наприклад, системи онлайн-бронювання, мобільні додатки для гостей, системи автоматизації готельних послуг тощо;

- вміння адаптувати технологічні інновації до конкретних потреб готелю чи ресторану.

3. Стратегічне мислення:

- здатність розробляти стратегії інноваційного розвитку для поліпшення гостювального досвіду і підвищення конкурентоспроможності;

- вміння оцінювати ефективність інноваційних ініціатив і впроваджувати корективні заходи.

4. Креативність і дизайн-мислення:

- здатність генерувати нові ідеї для покращення гостювального досвіду;

- вміння застосовувати дизайн-методи для розробки інноваційних концепцій у галузі гостинності.

5. Управління змінами:

- здатність ефективно керувати процесом змін у галузі гостинності, впроваджуючи інноваційні підходи і виконуючи необхідні зміни в організаційній культурі та процесах;

- розумне прийняття ризиків, готовність і здатність йти на зважені ризики, коли це необхідно.

Ці компетентності допомагають фахівцям у галузі гостинності активно реагувати на зміни у вимогах гостей і на ринку, створюючи унікальні інновації та покращуючи якість обслуговування.

Пропонована модель є узагальненою і може використовуватися по-різному, як у

навчанні, так і в організаціях. Викладачі можуть використовувати її як інструмент для рефлексії, щоб покращити розуміння інноваційної компетентності серед здобувачів освіти, а також як основу для розробки навчальної програми та практично орієнтованих методичних рекомендацій для формування інноваційної компетентності у майбутніх фахівців сфери гостинності. Організації можуть застосовувати цю модель для підтримки рекрутингу фахівців з розвинутою інноваційною компетентністю, оцінки та розвитку інноваційних компетенцій серед працівників, а також для формування інноваційних команд.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Основні результати дослідження свідчать про те, що вирішення проблем розвитку інноваційної компетентності вимагає багатогранного підходу. Цей підхід має включати сприяння створенню середовища співпраці, розробку заходів з професійного розвитку, які відповідають різноманітним потребам і досвіду педагогів, а також забезпечення достатньої тривалості та глибини програм професійного розвитку, щоб сприяти осмисленому навчанню та застосуванню інноваційних практик.

Отримана модель має загальний характер. Тому в подальших дослідженнях необхідно чітко визначити моделі поведінки, що пов'язані з визначеними компетенціями і максимально відповідають інноваційній культурі організації. Потрібно визначити навички, пов'язані з кожною бажаною моделлю поведінки, а також можливості для навчання, що допоможуть розвинути інноваційну компетентність як інтегроване, інтелектуальне, професійне та особистісне утворення, яке формується в процесі професійної підготовки здобувачів освіти у закладі вищої освіти. Для цього також необхідно протестувати модель шляхом запуску короткого пілотного проекту. Це дозволить скоригувати критичні елементи перед упровадженням їх у навчальний процес підготовки майбутніх фахівців у галузі гостинності.

2. Лисюк Т. Цифрові інноваційні технології у сфері туризму України / Т. Лисюк, Л. Ройко, Ю. Білецький // Економіка та суспільство. – 2023. – № 53. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-52-36>

3. Нижник О. С. Моделювання процесу формування інноваційної спрямованості професійно-педагогічної компетентності студентів

Список використаних джерел:

1. Лисюк Т. Інноваційні технології у готельно-ресторанному господарстві / Т. Лисюк, О. Терещук, М. Пасічник // Економіка та суспільство. – 2022. – № 40. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-11>

інженерно-педагогічного закладу вищої освіти / О. С. Нижник // Проблеми інженерно-педагогічної освіти : зб. наук. пр. / Укр. інж.-пед. акад. – Харків, 2019. – Вип. 65. – С. 69-83.

4. Огородникова С. В. Процес підбору персоналу в сфері готельних послуг / С. В. Огородникова // Культура народів причорномор'я. – 2009. – № 161. – С. 46-48.

5. Фрідман О. А. Інституційне середовище інноваційного підприємництва / О. А. Фрідман // Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління. – 2020. – Т. 31 (70), № 3. – С. 12-17. DOI: <https://doi.org/10.32838/2523-4803/70-3>

6. Stoffers J. Workplace Innovation and Organizational Performance in the Hospitality Industry / Stoffers, Jol, Klaes Eringa, Jamie Niks, and Anne Kleefstra // Sustainability. – 2021. – no 11. DOI: <https://doi.org/10.3390/su13115847>.

7. Hassi A. Empowering leadership and management innovation in the hospitality industry context: The mediating role of climate for creativity / A. Hassi // International Journal of Contemporary Hospitality Management. – 2019. – Vol. 31, No 4. – Pp. 1785-1800. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2018-0003>.

8. Завадинська О. Ю. Сучасні тенденції впровадження інноваційних форм обслуговування в закладах ресторанного господарства / О. Ю. Завадинська, А. А. Кінчур, Є. В. Деревиський // Підприємство і торгівля. – 2019. – Вип. 25. – С. 54–59.

9. Hrynevych L. M. Scientific Education as the Basis for Innovative Competence Formation in the Conditions of Digital Transformation of The Society / L. M. Hrynevych, N. V. Morze, and M. A. Boiko // ITLT. – 2020. – Vol. 77, no. 3. – Pp. 1–26.

10. Інновації в готельно-ресторанній індустрії / Гузенко І., Гузенко А., Паска М., Радзімовська О., Холявка В. // Humanities Studies. – 2022. – № 12(89). – С. 153-159. DOI: <https://doi.org/10.26661/hst-2022-12-89-17>.

11. Pečiuliauskienė P. Science teachers' collaborative innovative activities: the role of professional development and professional experience / Pečiuliauskienė P., Kaminskienė L. & Lehtinen E. // Humanit Soc Sci Commun. – 2023. no 10. – Pp. 324. DOI: <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01833-5>

12. Нагернюк Д. Особливості сфери гостинності: дефініція поняття «гостинність» / Д. Нагернюк, Л. Коваленко // Інфраструктура ринку. – 2021. – Вип. 59. – С. 50-54.

13. Стандарт вищої освіти України: другий (магістерський) рівень, галузь знань 18 Виробництво та технології, спеціальність 181 Харчові технології : затвердж. наказом М-ва освіти і науки України від 22.10.2020 р. № 1295. – Режим доступу : <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2020/10/23/181-Kharchov.tekhn.mahistr.1.pdf>. (дата звернення 05.11.2023р.)

14. Стандарт вищої освіти України другого (магістерського) рівня галузі знань 24 Сфера обслуговування спеціальності 241 Готельно-

ресторанна справа : затвердж. наказом М-ва освіти і науки України від 05.01.2021 р. № 26. – Режим доступу : <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2021/01/12/241-hotelno-restoranna-sprava-mahistr.doc>. (дата звернення 05.11.2023р.)

15. Стандарт вищої освіти другого (магістерського) рівня (далі – Стандарт), галузі знань 24 Сфера обслуговування, за спеціальністю 242 Туризм : затвердж. наказом М-ва освіти і науки України від 21.02.2022 р. № 209. – Режим доступу : <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/2022/Standarty>. Vyshchoyi.Osvity/Zatverdzeni.Standarty/02/21/242-Turyzm-mahistr-21.02.22-1.pdf (дата звернення 05.11.2023р.)

16. Мармаза О. І. Інновації в менеджменті освіти : монографія / О. І. Мармаза. — Харків : Основа, 2019. — 128 с. (Бібліотека журналу «Управління школою»; Вип. 11 (202))

17. Проценко О. Інноваційна компетентність педагога: зміст і структура. / О. Проценко, С. Юрочко // Молодь і ринок. – 2015. – № 5 (124). – С. 51–55.

18. Інноваційна педагогічна діяльність як чинник формування життєтворчої компетентності здобувача освіти : монографія / [Нічуговська Л. І., Ніколенко Л. М. та ін.] ; уклад. : Криворотько А. О. – Дніпро : Видавець Біла К. О., 2022. – 484 с.

19. Буряк В. Специфіка формування компетентності майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи у процесі професійної підготовки в закладах вищої освіти / В. Буряк // New pedagogical thought. – 2021. – № 106. – С. 32-38. DOI: [10.37026/2520-6427-2021-106-2-32-38](https://doi.org/10.37026/2520-6427-2021-106-2-32-38).

20. Developing a competency model for open innovation: From the individual to the organisational level / Podmetina D., Soderquist K.E., Petraite M. and Teplov R. // Management Decision. – 2018. – Vol. 56, no. 6. – Pp. 1306-1335. DOI: <https://doi.org/10.1108/MD-04-2017-0445>

21. Jeff Dyer Christensen The Innovator's DNA: Mastering the Five Skills of Disruptive Innovators Hardcover / Jeff Dyer, Hal Gregersen, Clayton M. – Harvard : Business Review Press, 2011. – 340 p.

22. Peter J. Denning and Robert Dunham The Innovator's Way. Essential Practices for Successful Innovation / Peter J. – The MIT Press, 2012.– 464 pp.

References:

1. Lysiuk, T, Tereschuk, O & Pasichnyk, M 2022, 'Innovatsiini tekhnolohii u hotelno-restorannomu hospodarstvi' [Innovative technologies in hotel and restaurant industry], *Ekonomika ta suspilstvo*, vol. 40, DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-11>

2. Lysiuk, T, Roiko, I & Biletskyi, YU 2023, 'Tsyfrovi innovatsiini tekhnolohii u sferi turyzmu Ukrainy' [Digital innovative technologies in the tourism sector of Ukraine], *Ekonomika ta suspilstvo*, vol. 52. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-52-36>.

3. Nyzhnyk, OS 2019, 'Modeliuvannia protsesu formuvannia innovatsiinoi spriamovanosti profesiino-

pedagogichnoi kompetentnosti studentiv inzhenerno-pedahohichnogo zakladu vyshchoi osvity' [*Modeling the process of forming innovative orientation of professional and pedagogical competence of students in engineering and higher educational pedagogical institutions*], *Problemy inzhenerno-pedahohichnoi osvity*, iss. 65, pp. 69-83.

4. Ohorodnykova, S 2009, 'Protses pidboru personalu v sferi hotelnykh posluh' [*Recruitment process in the hospitality industry*], *Kultura narodiv prychornomoria*, iss. 161, pp. 46-48.

5. Fridman, O 2020, 'Instytutsiine seredovyshe innovatsiinoho pidpriemnytstva' [*Institutional environment of innovative entrepreneurship*], *Vcheni zapysky TNU imeni V. I. Vernadskoho. Seriya: Ekonomika i upravlinnia*, Vol. 31 (70), no. 3, pp. 12-17, DOI: <https://doi.org/10.32838/2523-4803/70-3-3>.

6. Stoffers, J, Klaes, E, Jamie, N & Kleefstra, A 2021, 'Workplace Innovation and Organizational Performance in the Hospitality Industry', *Sustainability*, vol. 13, no. 11, DOI: <https://doi.org/10.3390/su13115847>

7. Hassi, A 2019, 'Empowering leadership and management innovation in the hospitality industry context: The mediating role of climate for creativity', *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 31, no 4, pp. 1785-1800, DOI: <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2018-0003>.

8. Zavadynska, O 2019, 'Suchasni tendentsii vprovadzhennia innovatsiinykh form obsluhovuvannia v zakladakh restorannoho hospodarstva' [*Modern trends in the introduction of innovative forms of service in restaurant business establishments*], *Pidpriemstvo i torhivlia*, Vol. 25, pp. 54-59.

9. Hrynevych, L, Morze, N & Boiko, M 2020, 'Scientific Education As the Basis for Innovative Competence Formation in the Conditions of Digital Transformation of the Society', *Information Technologies and Learning Tools*, Vol. 77(3), pp. 1-26.

10. Paska, M, Radzimovska, O, Huzenko, I, Huzenko, A & Kholiavka, V 2022, 'Innovatsii v hotelno-restorannii industrii' [*Innovations in the hotel and restaurant industry*], *Humanities Studies*, pp. 153-159, DOI: <https://doi.org/10.26661/hst-2022-12-89-17>.

11. Pečiuliauskienė, P, Kaminskienė, L & Lehtinen, E 2023, 'Science teachers' collaborative innovative activities: the role of professional development and professional experience', *Humanit Soc Sci Commun*, iss 10, Pp. 324, DOI: <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01833-5>.

12. Naherniuk, D & Kovalenko, L 2021, 'Osoblyvosti sfery hostynnosti: definitsiia poniattia «hostynnist»' [*Features of the hospitality industry: definition of the concept of "hospitality"*], *Infrastruktura rynku*, iss. 59, pp. 50-54.

13. Ministry of Education and Science of Ukraine 2020, Standard of higher education of

Ukraine: second (master's) level, field of knowledge 18 Production and technology, specialty 181 Food technology, viewed 05 November 2023 < <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2020/10/23/181-Kharchov.tekhn.mahistr.1.pdf>>.

14. Ministry of Education and Science of Ukraine 2021, Standard of higher education of Ukraine: second (master's) level, field of knowledge 24 Service industry specialty 241 Hotel and restaurant business, viewed 05 November 2023 < <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2021/01/12/241-hotelno-restoranna-sprava-mahistr.doc>>.

15. Ministry of Education and Science of Ukraine 2022, Standard of higher education of Ukraine: second (master's) level, field of knowledge 24 Service sector specialty 242 Tourism, viewed 05 November 2023 < <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/2022/Standarty.Vyshchoyi.Osvity/Zatverdzeni.Standarty/02/21/242-Turyzm-mahistr-21.02.22-1.pdf>>.

16. Marmaza, O 2019, *Innovatsii v menedzhmenti osvity* [*Innovations in education management*], Osnova, Kharkiv.

17. Protsenko, O & Yurochko, S 2015, 'Innovatsiina kompetentnist pedahoha: zmist i struktura' [*Teacher's innovative competence: content and structure*], *Molod i rynek*, Vol. 5 (124), pp. 51-55.

18. Nichuhovska, L, Nikolenko, L et al 2022, *Innovatsiina pedahohichna diialnist yak chynnyk formuvannia zhyttietvorchoi kompetentnosti zdobuvacha osvity* [*Innovative pedagogical activity as a factor in the formation of life-creative competence of the student*], Vydavets Bila K, Dnipro.

19. Burak, V 2021, 'Spetsyfika formuvannia kompetentnosti maibutnykh fakhivtsiv hotelno-restoranoi spravy u protsesi profesinoi pidhotovky v zakladakh vyshchoi osvity' [*Specificity of forming competence of future hotel and restaurant business specialists in the process of professional training in higher educational institutions*], *New pedagogical thought*, Vol. 106, pp. 32-38, DOI: <https://doi.org/10.37026/2520-6427-2021-106-2-32-38>.

20. Podmetina, D, Soderquist, KE, Petraite, M & Teplov, R 2018, 'Developing a competency model for open innovation: From the individual to the organisational level', *Management Decision*, Vol. 56, No. 6, pp. 1306-1335, DOI: <https://doi.org/10.1108/MD-04-2017-0445>

21. Jeff Dyer, Hal Gregersen, Clayton M. Christensen 2011, *The Innovator's DNA: Mastering the Five Skills of Disruptive Innovators Hardcover*, Business Review Press, Harvard.

22. Peter, J 2012, *Denning and Robert Dunham The Innovator's Way. Essential Practices for Successful Innovation*, The MIT Press.

Стаття надійшла до редакції 15.11.2023 р.