

ЧЕРКАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ
ТУРИСТИЧНОГО ТА ГОТЕЛЬНО-
РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ**

Колективна монографія

За загальною редакцією д.і.н., професора Г. М. Чепурди

Черкаси – 2019

УДК 338.488.2:640.4]-043.8
С76

*Затверджено Вченою радою
Черкаського державного
технологічного університету,
протокол № 8 від 15 квітня 2019 р.*

Рецензенти:

Доктор економічних наук, професор *Антоненко І. Я.*

Доктор економічних наук, професор *Матвійчук Л. Ю.*

Доктор економічних наук, професор *Чепурда Л. М.*

С76 **Стан** та перспективи розвитку туристичного та готельно-ресторанного бізнесу : колективна монографія [Електронний ресурс] / за ред. д.і.н., проф. Чепурди Г.М.; Черкас. держ. технол. ун-т. – Черкаси : ЧДТУ, 2019. – 157 с. – Назва з титульного екрана.

Розглянуто актуальні питання стратегічного розвитку туристичного та готельно-ресторанного бізнесу в Україні і світі. Проаналізовано сучасні тенденції, проблеми державного регулювання та інтеграції України до світового простору в галузі туризму. Розкрито актуальні проблеми менеджменту та маркетингу, планування та прогнозування діяльності підприємств туристичного та готельно-ресторанного бізнесу. Проаналізовано науковий базис новітніх технологій у галузі туризму.

Для науковців, студентів, аспірантів та фахівців галузі.

УДК 338.488.2:640.4]-043.8

3.2 ТУРИЗМОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ІННОВАЦІЙНИХ МЕТОДІВ СТВОРЕННЯ ТА ЗАПРОВАДЖЕННЯ ТРЕНІНГ-ПРОГРАМ ДЛЯ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ГОТЕЛЮ

**Беляєва С. С., к.е.н., доцент, доцент кафедри туризму
та готельно-ресторанної справи
Черкаський державний технологічний університет**

У сучасних умовах господарювання, зокрема й в готельному господарстві, в якості основного ресурсу організації розглядається саме персонал, що викликає необхідність ефективного управління персоналом готелю, забезпечення оптимальних умов для його розвитку, спрямування відповідних фінансових і матеріальних ресурсів на підвищення рівня кваліфікації, здобуття необхідних знань і практичного досвіду.

Актуальність обраної теми обумовлена, зокрема, тим, що розвиток готельного бізнесу в Україні та конкуренція мотивують до постійного підвищення якості готельних послуг, а це вимагає підвищення рівня вимог до всіх категорій менеджменту та персоналу. Особливу увагу в сучасних умовах господарювання приділяють застосуванню інноваційних методів навчання, інтерактивним засобам і методикам викладання та спілкування зі слухачами, зокрема на відповідних тренінг-заняттях. Для менеджерів і персоналу готелів, враховуючи відповідну специфіку діяльності в готельному господарстві, існує нагальна потреба опановувати комплексні навчальні програми та здобувати практичні навички під час комплексних тренінг-занять за відповідною тематикою.

Якими б досконалыми не були правове поле, організаційно-управлінська структура готелів, механізм управління готельними підприємствами, все очевиднішим стає факт, що з найбільшою ефективністю сьогодні працюють ті готелі, де в штаті є кваліфіковані спеціалісти, які знають специфіку галузі, мають навички управління, в тому числі фінансами, володіють готельним менеджментом, знаннями та навичками щодо забезпечення якісних послуг різноманітними службами готельного комплексу, в т.ч. системами бронювання готельних і туристичних послуг, міжнародними стандартами обслуговування.

Питання дослідження системи навчання, підвищення кваліфікації, розробки інноваційних методів і методики навчання, зокрема й персоналу готелів у своїх працях висвітлили, зокрема, такі вчені, як І. Новаківський, О. Перелигіна, О. Терещук, М. Мальська, О. Терешкін, Н. Цехош, Ю. Загребнюк, Л. Гурська, Є. Гобрик, Н. Онищенко.

Об'єктом дослідження є комплексні тренінгові програми навчання персоналу готелів. Предмет дослідження – сукупність теоретичних і

практичних положень оцінки стану, ефективності організації та впровадження комплексних тренінгових програм навчання персоналу готелів України.

Завдання дослідження:

- розглянути та проаналізувати теоретичні аспекти організації комплексних тренінгових програм навчання персоналу готелів;
- систематизувати вимоги, які висуваються до готелів щодо дотримання нормативно-правового регулювання для розробки та впровадження освітніх програм для навчання персоналу;
- визначити особливості організації та основні напрямки удосконалення комплексних тренінгових програм навчання персоналу готелів.

Ряд підприємств готельного господарства в сучасних умовах ініціювали створення постійних центрів щодо навчання персоналу, встановили міцні та довгострокові зв'язки з різними навчальними організаціями [3].

Цикл навчання починається з визначення потреб, тобто виявлення невідповідності між необхідним рівнем кваліфікації співробітників і їх реальною компетентністю. На підставі потреб формується бюджет навчання співробітників. Крім того, слід визначити критерії оцінки ефективності проведеного навчання.

Навчання працівників апарату управління має здійснюватись таким чином, щоб керівний склад міг зрозуміти принципи побудови системи якості та вивчити засоби та методи, які мають забезпечити її повноцінне функціонування, ознайомитись з критеріями оцінки ефективності системи якості в готелі.

Підготовка технологічного та технічного персоналу повинна сприяти більш повному внеску кожного працівника в ефективне здійснення процесів, спрямованих на обслуговування та забезпечення відповідних процесів.

У практиці здійснення навчання для працівників готелів пропонують застосовувати різноманітні методи навчання, такі як навчання на робочому місці, внутрішнє та зовнішнє навчання за межами робочого місця [5].

Щодо такого методу навчання, яким є навчання на робочому місці, доцільно зазначити відповідні характерні ознаки такого методу, зокрема це [6]:

- обов'язкове навчання новачка-стажера впродовж одного тижня, закріплення за ним наставника (супервайзера);
- делегування повноважень;
- крос-тренінг, тобто перехресне навчання навчання-ротація;
- «мозковий штурм»;
- використання навчальних методик, інструкцій.

Щодо особливостей внутрішнього навчання за межами робочого місця, в табл. 3.1 відображені характерні ознаки цього методу.

**Сутнісна характеристика внутрішнього навчання
за межами робочого місця**

Характерні ознаки методів навчання	Суть методу навчання
ділова або колективна гра	складається з розгляду навчального прикладу, в процесі якого працівники отримують ролі ігрової та ділової ситуації, розглядаючи наслідки прийнятих рішень;
навчальна ситуація	реальна або вигадана ситуація з питаннями для аналізу;
рольова гра	моделювання рольової поведінки, під час якої працівник набуває практичного досвіду і підтвердження своєї правильної поведінки (через відеозапис);
соціально-психологічний тренінг	участь у групі з метою підвищення людського сприйняття та покращання вміння спілкуватися з іншими;
заочне навчання для менеджерів	у вигляді самостійного навчання, що спрямоване на вдосконалення майстерності керівника (аналітичне тестування, кадровий аудит, залік).

Зовнішнє навчання за межами робочого місця передбачає навчання із залученням інших компаній. Програма навчання персоналу має передбачати індивідуальну підготовку персоналу з використанням засобів мультимедіа, які можуть сприяти підтримці постійного зворотнього зв'язку та коригувати процес навчання, значно підвищуючи його ефективність. Методологічним інструментарієм навчання працівників мають стати: рольові ігри, групові дискусії, індивідуальна робота, ділові ігри, міні-лекції, методи «мозкового штурму». У табл. 3.2 відображено коротку характеристику основних методів підвищення результативності праці.

Персонал сьогодні – це найважливіший ресурс готельного господарства, яким необхідно правильно керувати. Одним із сучасних підходів до підготовки працівників є концепція безперервного навчання на основі навчально-тренінгового центру. Сучасне управління персоналом переконує, що безперервне навчання сприяє удосконаленню професіоналізму. З іншого боку, метою навчання є підготовка до більш відповідальної роботи та просування по службі, що, в свою чергу, дає задоволення, сприяє творчому розвитку особистості та спонукає до кращого сприйняття нових ідей.

Основні методи підвищення результативності праці

Метод	Мета методу	Умови використання
1. Тренінг	набуття конкретних навичок, інколи – зміна ставлення до роботи	для виконання роботи працівнику недостатньо знання та навичок
2. Професійна консультація	вирішення конкретної проблеми через «купівлю» цього рішення	проблема перебуває в конкретній «експертній сфері» і не може бути ефективно вирішена в готелі
3. Наставництво (коучинг)	вирішення проблеми через обмін досвідом	в готелі є працівники, компетентні у вирішенні питань управління персоналом; є потреба передати вже накопичений у готелі досвід від більш досвідченого працівника до менш досвідченого

Наразі однією з найбільш ефективних сучасних форм підвищення рівня кваліфікації працівників сфери гостинності є тренінги. Тренінги – це ефективне професійне навчання з надання готельних послуг за оригінальними програмами з актуальною тематикою, які не тільки мотивують персонал до нових ідей, застосуванню інноваційних методів для вирішення стратегічних і оперативних завдань, але й сприяють реальному підвищенню якості обслуговування; допомагають у вирішенні питань і проблем, що виникають у процесі роботи з управління персоналом, маркетингом, комунікаціями, продажами і фінансами. Також тренінги є одним із методів підготовки кадрів, що має важливе значення для систематичного навчання і дозволяє вирішувати важливі питання і проблеми у підготовці персоналу готелю, сприяє формуванню кадрового потенціалу, мотивує працівників до якісної професійної роботи, зменшує плинність кадрів. Тренінг – це набір засобів, цілеспрямованих змін психологічних феноменів людини чи групи людей з метою гармонізації професійних та особистих дій людини. Тренінг має ряд додаткових значень, які, зокрема:

- планомірний підхід (передбачає відпрацювання певних компетенцій у поєднанні з посиленням мотивації працівника щодо вдосконалення роботи);
- процес (тренування одним іншого щодо основ його діяльності завдяки інтенсивному навчанням, демонстрації та практичній роботі);
- щоденне навчання і керівництво (з метою підвищити ефективність виконавської діяльності).

Основні якості ефективних тренерів – це: зацікавлення в «своїх людях» і ролі «тренера»; пошук потенційних можливостей для розвитку персоналу; розвиток педагогічних компетенцій; виховання терпіння й такту, які є особливо важливими для індустрії гостинності; володіння вербальними та невербальними комунікаціями. Серед ефективних тренерів, здебільшого, є підготовлені за відповідними професійними та інноваційними методиками менеджери, які безпосередньо працюють у сфері індустрії гостинності. Вони одночасно виконують ролі наставника, консультанта та тренера. Практикою доведено, що тренінг може бути реактивним (викликаний певною актуальною, проблемою у сфері надання послуг) і проактивним (як правило, здійснюється в межах корпоративної стратегії, відповідно до планів готельного бізнесу з питань трудових ресурсів; зорієнтований на майбутнє і може бути зумовлений розробкою нових послуг, удосконаленням менеджменту, впровадженням нових бізнес-процесів, виходом на нові ринки тощо) [7].

Залежно від типу готельних структур формуються різні типи та види навчально-тренінгових центрів і програм, спрямованість яких враховує різні рівні сервісу, зокрема:

- вищий рівень послуг (готелі, що розраховані на прийом гостей, які представляють вищі політичні, управлінські кола, видатних особистостей, добре забезпечених людей);
- середній рівень послуг (готелі розраховані на найбільший сегмент подорожніх);
- обмежений рівень послуг (призначені для прийому осіб з невеликим статком).

Згідно з науковою теорією туризму визначають класифікацію за наступними видами тренінгів з обслуговування гостей у готелі [6]:

- комунікативні (психологічні), які сприяють набуттю досвіду спілкування у готелі (тренінги з техніки спілкування з гостем, ведення переговорів, презентацій, виступів, продуктивного ділового спілкування, делегування повноважень, методів вирішення конфліктів тощо);
- спеціалізовані (засновані на конкретній маркетинговій стратегії розвитку готельного бізнесу і системи взаємодій між підрозділами).

Структура організації тренінгу має бути динамічною, дозволяти оперативно коригувати операційну систему навчальних програм у зв'язку зі змінами, які відбуваються в готельному господарстві, зокрема щодо методів, задач, цілей, масштабів діяльності, появи нових видів послуг. Процес навчання працівників готельного бізнесу має здійснюватися на постійній основі, тому безперервність процесу навчання досягається завдяки плануванню навчання працівників на кожне півріччя та проведенням щотижня занять із працівниками кожного відділу.

Для кожного відділу готелю має бути складений відповідний план навчання, розрахований на півріччя, визначений певний час проведення

занять. Наприкінці півріччя доцільно планувати іспити зі спеціальних дисциплін, за підсумками складання яких результати щороку враховуються при підсумковій атестації працівників. Варто зазначити, що в індустрії гостинності найбільш ефективним вважаються ті програми навчання, які максимально охоплюють багатогранний спектр послуг у готельному бізнесі, що мотивує до обрання саме комплексні тренінгові програми навчання. До видів тренінг-програм, за якими повинне відбуватися навчання персоналу готелю, належать [8]:

- для керівників готелю, менеджерів з персоналу і працівників кадрових служб;
- спрямовані на процесну концепцію управління готелем;
- в яких приділяється увага проектам удосконалення і розвитку діяльності готелю, а також технологіям побудови ефективної проектної команди і управління змінами при впровадженні результатів проектування;
- з системи управління персоналом;
- в яких розглядаються принципи антикризового управління;
- в яких розглядаються сучасні психологічні технології в кадровій роботі;
- які розглядають ряд методик, що надають можливість ідентифікувати всі елементи механізму, що управляє поведінкою людини;
- для керівників і фахівців відділів маркетингу, реклами, PR;
- що розглядають управління відносинами з клієнтом;
- щодо нестандартних виставок і презентацій;
- щодо реклами;
- для менеджерів з продажів;
- щодо управління та вирішення фінансових питань.

Слід також зазначити, що комплексна система навчання, яка поєднує в собі сукупність організаційних, режимних, технічних, інформаційних та інших заходів, спрямованих на досягнення високого рівня надання готельних послуг, розробляється і впроваджується з урахуванням конкретних умов для кожного готелю [9].

Таким чином, аналізуючи в контексті сучасного погляду на важливість організації та проведення відповідних тренінгів, можемо переконатися в актуальності саме комплексних тренінгових програм, які забезпечують широке охоплення актуальних питань у сфері готельного господарства.

Серед актуальних питань, які постають перед організаторами комплексних тренінгів, є потреба організації навчання й для кадрового складу професійних тренерів, сприяти створенню постійно діючої мобільної

групи професіоналів широкого профілю, які здатні на високому рівні провести як багатопланові тренінги із залученням сторонніх організацій та фахівців індустрії гостинності, так і самостійно провести ряд комплексних тренінгів [10].

Отже, необхідно створити відповідну базу професорсько-викладацького складу, фахівців-практиків індустрії гостинності, майстрів вузькопрофільного спрямування з урахуванням особливостей кожного готелю, різноманіття послуг сфери гостинності та надавати їм можливість регулярно ознайомлюватись зі специфікою закладів готельного бізнесу, проблемними питаннями в цій сфері.

Результати дослідження можуть бути впроваджені у практиці діяльності підприємств готельного господарства України, в системі навчання для працівників індустрії гостинності та тренінгових центрів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Александрова С. А. Інноваційні методи підвищення кваліфікації персоналу в індустрії гостинності: закордонний досвід / С. А. Александрова, А. С. Гаврилова // Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції «Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами» (м. Луцьк, 08.12.2016 р.). – Луцьк : Луцький НТУ, 2016. – Ч.4. – 278 с. – С.54–56.
2. Бабушко С. Р. Аналіз змісту навчання фахівців в умовах готельних корпорацій / С. Р. Бабушко // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи. – Випуск 2 (9). – 2014. – С. 116–122.
3. Готелі та інші місця для тимчасового проживання : стат. зб. – К. : Держкомітет статистики України, 2016.
4. Данюк В. М. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – К. : КНЕУ, 2004. – 398 с.
5. Що хоче клієнт, або любов із першого погляду до готельного номеру // Готельний і ресторанний бізнес. – 2011. – № 1 – С. 7.
6. Керуюча компанія – Reikartz [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://reikartz.com/uk/reikartz.../management-company/>
7. Написання стандартів для Альянсу незалежних готелів і шведських готелів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reikartzhospitality.com/proektyishkolyi/napisanie-standartov-dlya-alyansa-nezavisimyix-otelej-i-shvedskix-otelej.html>
8. Розробка тренінгів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reikartzhospitality.com/trainings/razrabotka-treningov.html>
9. Рольові ігри в професійному навчанні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.trn.ua/articles>
10. Тренінги для тренерів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.trn.ua/trainers>.

ЗМІСТ

Розділ 1 СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНОГО ТА ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ

1.1 SWOT-АНАЛІЗ ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСТІ (<i>Ченурда Л. М.</i>).....	5
1.2 JEWISH CORNERS OF UKRAINE: HERITAGE TOURISM AND CULTURAL IDENTITY PRESERVATION (<i>Chepurda H. M.</i>).....	10
1.3 ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СПОРТИВНО-ОЗДОРОВЧОГО ТУРИЗМУ В ЗАХІДНОМУ РЕГІОНІ УКРАЇНИ (<i>Загородній В. В., Ярославська Л. П.</i>).....	15
1.4 СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ В ЧЕРКАСЬКІЙ ОБЛАСТІ (<i>Івашина Л. Л.</i>).....	23
1.5 ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЗЕЛЕНОГО ТУРИЗМУ В СУЧАСНОМУ СВІТІ ТА ЙОГО ОСОБЛИВОСТІ НА ЧЕРКАЩИНІ (<i>Корнілова Н. В.</i>).....	29
1.6 СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ТУРИЗМУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ МІЖНАРОДНОГО БІЗНЕСУ ТА ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ (<i>Сидоренко І. О.</i>).....	36
1.7 ІННОВАЦІЙНІ РЕКЛАМНІ ЗАХОДИ У ДІЯЛЬНОСТІ ТУРИСТИЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА (<i>Шикіна О. В.</i>).....	44

Розділ 2 ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТА ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ ДО СВІТОВОГО ПРОСТОРУ В ТУРИСТИЧНОМУ ТА ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОМУ БІЗНЕСІ

2.1 ОСОБЛИВОСТІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ САМОДІЯЛЬНОГО ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ (<i>Фрей Л. В.</i>).....	52
2.2 РОЛЬ МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМУНІКАЦІЇ В РОЗВИТКУ ЕТНІЧНОГО ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ (<i>Шестель О. Г.</i>).....	58
2.3 ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ТУРИСТИЧНИХ ПОСЛУГ УКРАЇНИ, МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД КРАЇН СВІТУ (<i>Герман І. В.</i>).....	64

Розділ 3 НОВІТНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ГАЛУЗІ ТУРИЗМУ

3.1 ОСОБЛИВОСТІ СЕРВІСНИХ ПРОЦЕСІВ МІЖНАРОДНИХ ТУРОПЕРАТОРІВ (<i>Гладкий В. О., Кононенко К. І.</i>).....	73
3.2 ТУРИЗМОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ІННОВАЦІЙНИХ МЕТОДІВ СТВОРЕННЯ ТА ЗАПРОВАДЖЕННЯ ТРЕНІНГ-ПРОГРАМ ДЛЯ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ГОТЕЛЮ (<i>Бєляєва С. С.</i>).....	80
3.3 ШЛЯХИ РОЗШИРЕННЯ АСОРТИМЕНТУ СОУСІВ ЕМУЛЬСІЙНОГО ТИПУ (<i>Куракін О. Б.</i>).....	87

**Розділ 4 СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ
ТА МАРКЕТИНГУ
В ТУРИСТИЧНОМУ ТА ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОМУ БІЗНЕСІ**

4.1 ВІДЕО-МАРКЕТИНГ В ТУРИСТИЧНОМУ БІЗНЕСІ (<i>Малиновська О. Ю.</i>)	96
4.2 ПЕРСПЕКТИВИ БРЕНДИНГУ ТЕРИТОРІЇ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ ЧЕРКАЩИНИ (<i>Скрипник Л. В.</i>)	103

**Розділ 5 ПЛАНУВАННЯ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ
ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В ГАЛУЗІ ТУРИЗМУ**

5.1 ІНВЕСТИЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ (<i>Мальська М. П., Кізима В. Л., Дяків С. М.</i>)	110
5.2 THE ROLE OF FOREIGN LINGUISTIC COMPETENCE IN THE DEVELOPMENT OF INTERNATIONAL TOURISM AND CROSS-CULTURAL COMMUNICATION (<i>Guslystyj O. S., Zaika O. I.</i>)	116

**Розділ 6 ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ
В ХАРЧОВІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ**

6.1 УДОСКОНАЛЕННЯ ТЕХНОЛОГІЇ ХЛІБОБУЛОЧНИХ ВИРОБІВ НА ОСНОВІ МУЛЬТИЗЕРНОВОГО БОРОШНА ТА ПОРОШКІВ З БУРЯКА (<i>Дзюндзя О. В., Басалаєв Р. О.</i>)	122
6.2 КРАФТОВЕ ПИВО – НОВІТНЯ РЕВОЛЮЦІЯ В ПИВОВАРІННІ (<i>Нагурна Н. А., Осипенкова І. І., Чепурна О. Л.</i>)	128
6.3 ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА ВЛАСНІСТЬ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ (<i>Куриленко Ю. М., Бондарчук З. В.</i>)	133
6.4 БІОХІМІЧНІ ПРОЦЕСИ СПИРТОВОГО БРОДІННЯ ВИНОГРАДНОГО СУСЛА (<i>Куриленко Ю. М., Бондарчук З. В.</i>)	138
6.5 ВИКОРИСТАННЯ НАСІННЯ ЛЬОНУ БІЛОГО У ВИРОБНИЦТВІ ПШЕНИЧНОГО ХЛІБА (<i>Андронович Г. М., Бондаренко Ю. В., Білик О. А.</i>)	144
6.6 СУЧАСНІ АСПЕКТИ ОЗДОРОВЧОГО ХАРЧУВАННЯ (<i>Бишовець Л. Г., Оліферчук О.Г.</i>)	150

Наукове електронне видання

СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ
ТУРИСТИЧНОГО ТА
ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ

Колективна монографія

За заг. ред. д.і.н., професора Г. М. Чепурди

Відповідальний за випуск *к.і.н. Тихоненко Ю. М.*

Технічний редактор *Костенко О. А.*

Комп'ютерне верстання *Любченко Л. Г.*

Матеріали подано в авторській редакції.