УДК: 373.51

Владислава Любарець,
кандидат педагогічних наук, доцент кафедри менеджменту та інноваційних технологій соціокультурної діяльності Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова, м. Київ (Україна)

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

Анотація. У статті розглянуто аспекти професійної підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної сфери в зарубіжних країнах. Проаналізовано сучасні вимоги до змісту підготовки менеджера соціально-культурної діяльності, обумовлені, з одного боку, тенденціями розвитку суспільства і його духовної сфери, а з іншого – нормативними документами, що регламентують порядок і зміст освітнього процесу для управлінських кадрів в соціально-культурній сфері з адаптуванням закордонного досвіду.

Ключові слова: *менеджер, соціокультурна діяльність, професійна підготовка, культура, діяльність.*

FUTURE MANAGERS OF SOCIO-CULTURAL ACTIVITIES PROFESSIONAL TRAINING IN FOREIGN COUNTRIES

Abstract. The article deals with aspects of future professional training of managers of the socio-cultural sphere in foreign countries. The Leading institutions in the field of professional training of leisure industry managers are mentioned: British Institute of Management, Institute of Leisure and Amenity Management and the Institute of Sport and Recreation Management The modern requirements to the content of the manager of social and cultural activity are analyzed, which on the one hand deal with the tendencies of society development and its spiritual sphere, and, on the other

hand, with normative documents regulating the order and content of the educational process for management personnel in the socio-cultural sphere with adaptation to foreign experience. The general intensification of the life processes actualizes the need for the development of a high level of general, aesthetic, communicative, informational culture of a person, the ability to realize the recreational and cathartic functions of art, and integrate diverse, often opposing knowledge contents.

It was established that the educational model of training managers of socio-cultural activities in foreign countries in the majority has a cultural-oriented model, the purpose of which is not only the consumption and translation of knowledge, but also the generation of human ability to restore knowledge in various forms of socio-cultural practices. In the Anglo-American model of leisure organization an important role is assigned to the regions. Hence a variety of concepts and approaches, initiatives to organize the practical activities of cultural institutions, art, leisure, training specialists is used. It was determined that the positive experience of preparing future managers of the socio-cultural sphere would improve the professional program of a specialist in socio-cultural activities in Ukraine, help to formulate the requirements putting forward by society at the present, to identify the objective opportunities and conditions for improving the professional training of specialists in the field of leisure.

As a result, it was determined that the professional training of the manager of social and cultural activity is the process and the result of the higher education institutions graduates formation concerning the professional programs of the bachelors, masters and post-graduate courses of knowledge, skills and values of the institutions (relations), or, what is the same, organizational and managerial competencies.

Key words: manager, socio-cultural activity, professional training, culture, activity.

Постановка проблеми у загальному вигляді. В розвинених країнах світу проблеми формування та використання інтелектуального потенціалу, знань, у тому числі в соціокультурної діяльності, є найбільш пріоритетними. Адже там в останні роки особливу увагу надають формуванню та впровадженню

інноваційної моделі соціально-економічного розвитку. Орієнтація на інноваційну діяльність, що тісно пов'язана із всебічним використанням інтелектуального капіталу, потребує переорієнтації в системі соціокультурного регулювання на широке заохочення підприємництва, приватної ініціативи та скоординованої системи управління інноваційними процесами. Сучасні інноваційні процеси вимагають високопрофесійного менеджменту, передбачаючи застосування нових форм управління і в соціокультурній діяльності також.

Аналіз основних досліджень та публікацій. Сучасні зміни суспільства (відродження та розвиток національних культурних традицій, їх інтеграція в світову культуру, трансляції здобутків національної культури в майбутнє української нації) створюють вимоги та критерії вітчизняного ринку праці, які визначають для майбутнього менеджера індустрії дозвілля провідною здатність до відчуття соціокультурних змін та трансформацій, що формуються і розвиваються на основі усвідомлення загальних засад різноманітних явищ культури, які постійно формують сучасне суспільство. З переходом на ринкову економіку, суспільство формує до фахівців різнопланові вимоги щодо розвитку особистості, яка в подальшому володітиме засобами ефективної адаптації в соціумі та повноцінно матиме змогу активно реалізовувати природні задатки. Загальна інтенсифікація життєвих процесів актуалізує потребу розвитку в особистості високого рівня загальної, естетичної, комунікативної, інформаційної культури, вміння реалізувати рекреаційну та катарсичну функції мистецтва, інтегрувати різноманітні, часто протилежні за змістом знання.

Інноваційні підходи до практичної підготовки майбутніх менеджерів широко представлений у роботах Ю. Васильєва, Г. Габдулліна, В. Кричевського, Ю. Конаржевського, М. Поташника, В. Маслова, Р. Шакурова. Наукові дослідження присвячені проблемі підготовленості керівника, зокрема менеджера соціокультурної сфери до управлінської діяльності представлені в роботах О. Ануфрієвої, Т. Бурлаєнко, Л. Даниленко, Г. Дмитренко, О. Дубініної, М. Кириченка, В. Кірсанова, М. Морозової, В. Олійника. Такі зарубіжні та

вітчизняні вчені, як Н. Бібік, В. Байденко, І. Зязюн, Н. Кузьміна, І. Колеснікова, М. Лук'янова, А. Маркова, О. Овчарук, Є. Рогов, В. Сластьонін, В. Сєриков, О. Савченко, М. Степко, Л. Хоружа займалися питаннями формування професійної компетентності майбутніх менеджерів. Аналіз праць з проблеми компетентності (Т. Бурлаєнко, О. Брусєнцева, Т. Гайворонська, О. Дубініна, І. Зязюн, М. Міровська, О. Мурашко, В. Куніцина, В. Саюк, Є. Табакова) дозволяє нам розглядати професійну підготовку менеджерів соціокультурної діяльності як якість особистості, її установки, професійні, педагогічні й психологічні знання і уміння з урахуванням закордонного досвіду.

Мета статті. Проаналізувати наукові здобутки у галузі професійної підготовки менеджерів соціокультурної сфери в зарубіжних країнах, обґрунтувати концептуальні ідеї закордонного досвіду підготовки менеджерів соціокультурної діяльності як інноваційного компоненту менеджменту соціокультурної сфери.

Виклад основного матеріалу. Сучасні зміни в економічній, соціальній, технологічній та інформаційній галузях суспільства зумовлюють потребу переглянути традиційні підходи до підготовки кваліфікованих управлінських кадрів. Очевидним є залежність соціального прогресу від здібностей і якостей особистості професіоналів-менеджерів, які працюють у різних галузях економіки [1; 7].

У фундаментальній книзі М. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоурі «Основи менеджменту» даються такі визначення менеджменту:

«Менеджмент – це: уміння досягти поставлених цілей, використовуючи працю, інтелект, мотиви поведінки інших людей; діяльність, яка відповідно до цілей та завдань бізнесу розробляє плани, визначає не лише, що і коли робити, але й як і хто буде виконувати те, що намітили, формує робочі процедури по всіх стадіях управління та здійснює контроль; не управління предметами, а організація і управління роботою людей; діяльність щодо знаходження найкращих способів досягнення цілей організації; наука управління; сукупність

принципів, методів, засобів та форм управління з метою підвищення ефективної діяльності та збільшення прибутків» [6].

Сучасна теорія і практика менеджменту соціокультурної сфери висуває такі вимоги до менеджера:

1. Професійна компетентність – ґрунтується на знаннях і здібностях. Те, що потрібно від співробітників, повинен уміти робити й менеджер. Це значить, що він має бути прикладом у роботі.

2. Соціальна компетентність – припускає знання в сфері управлінської психології. Оскільки менеджер досягає результату своєї праці, впливаючи на інших осіб, то йому необхідні насамперед знання соціальної психології, сучасних управлінських підходів і особливостей професії. Уміння мотивувати співробітників – це передумова продуктивної спільної роботи.

3. Концептуальна компетентність – означає уміння менеджера визнати проблеми і вирішувати їх. Крім того, менеджер повинен уміти відрізняти значне та вагоме в явищах і процесах, що відбуваються в бізнесі, від незначного.

Незалежно від організації, в якій працюють менеджери, вони мусять оволодіти трьома головними типами навичок: технічними, комунікативними (навички спілкування), аналітичними. Практичне використання цих навичок змінюється залежно від рівня управління. Проте, оскільки менеджери досягають своєї мети (виконують поставлені завдання) в основному за допомогою інших людей, то на всіх рівнях управління не можна обійтися без комунікативних навичок. Аналітичні навички більшою мірою необхідні керівникам вищої ланки управління, а технічні навички здебільшого необхідні на нижчих рівнях ієрархії. Не виключено, що на початку кар'єри у менеджера може не бути деяких із перерахованих навичок, але їх необхідно змушені буде виробити згодом.

Принципом роботи менеджера повинно стати дотримання норм ділової етики, що включає такі правила: максимізація прибутку не повинна досягатися за рахунок руйнування навколишнього середовища; у конкурентній боротьбі варто використовувати лише дозволені прийоми, тобто дотримуватися правил

ринкової гри; розподіл благ повинен бути справедливим; варто показувати особистий приклад дотримання етичних норм на роботі й у побуті.

Вища освіта початку XXI століття, більше, ніж коли-небудь, покликана формувати особистість менеджера соціокультурної діяльності з високим рівнем освіченості, економічної культури, гуманістичних поглядів і переконань. У зв'язку з цим виникає потреба розглянути проблему професійної підготовки менеджерів соціокультурної сфери з різних боків: проаналізувати наукові концепції професійної підготовки менеджерів, розглянути зміст, форми і методи підготовки майбутніх менеджерів в університетах і школах в країнах із різним рівнем ринкової економіки [2; 5].

Лідерами в організації соціокультурної діяльності всіх верств населення є США, Канада, інші англомовні країни. У них створена гігантська матеріально-технічна база проведення вільного часу, що включає:

1. Національні парки і ліси, природно-історичні та інші зони відпочинку, складові рекреаційний фонд держави, штатів, округів і муніципалітетів.

2. Спеціалізовані бази відпочинку, спорту і розваг: спортивно-оздоровчі підприємства (комплекси, стадіони, треки, тренажерні зали і майданчики, бази, човнові станції, крижані і роликові катки, секції, клуби; басейни, джакузі, клуби шейпінгу, аеробіки, біотанца, фитнесклуб; рекреаційно-розважальні установи (сади, парки, містечка атракціонів, центри комп'ютерних ігор та ін.)

3. Заклади культури та творчості: театри, концертно-філармонійні зали, естрадні центри, кіно-відео-салони, цирки, мультиплекси; клуби пенсіонерів, професійні, молодіжні, сімейні, регіональні та інші диференційовані на конкретне соціальне середовище клуби; дансинг-зали, хореографічні, художні школи, студії; аматорські клуби, які об'єднують людей єдиним інтересом; культові установи, комплекси і організації; бібліотеки, читальні зали, музично-просвітницькі салони, лекторії, консультаційно-інформаційні центри, мультимедійні центри.

4. Готельно-туристські підприємства: готелі, мотелі, туристичні об'єкти, трейлерні парки, кемпінги, табори, екскурсійні поїзди, гірничо-лижні, піші, кінні маршрути.

5. Курортні центри, оздоровниці, хосписи, санаторії.

6. Культурно-побутові центри дозвілля і розваг (ресторани, національні кухні, кафе, бари, вар'єте, кабаре, казино. Інші види відпочинку.

В англо-американської моделі організації дозвілля важлива роль відводиться регіонам. Звідси – різноманітність концепцій і підходів, ініціатив по організації практичної діяльності установ культури, мистецтва, дозвілля, підготовки фахівців. Кожен штат, провінція – різноманітний і самодостатній соціально-культурний комплекс, найчастіше взаємодіє з іншими точками планети. Відомі ініціативи Фондів Форда, Сороса, Діснеєвського університету, професійних клубів при вузах Британії, Канадських освітніх центрів у вдосконаленні підготовки соціально-культурних комунікаторів.

Децентралізований характер рекреаційної діяльності в США, фінансова та управлінська самостійність регіонів дозволяють максимально враховувати інтереси і запити населення, здійснювати муніципальні рекреаційні програми.

Найбільш типовою особливістю США, Великобританії, Канади, Австралії, Нової Зеландії кінця XX століття і до сьогодення видається переміщення продуктивних сил зі сфери матеріального виробництва в сферу побуту і культури: велич в цивілізованій державі багато в чому зумовлюється капіталовкладеннями в соціально-культурний простір. У Великобританії до 50% доходів громадян йдуть на різні форми дозвільної діяльності і товари для дозвілля. Одним з найбільш динамічних секторів соціокультурного ринку тут і в США є молодіжна сфера.

Сучасна концепція соціально-культурної роботи і системи підготовки менеджерів соціокультурної сфери не може не зважати на складні й динамічні процеси, які відбуваються сьогодні в духовному житті світової спільноти. Цікаві і конструктивні дослідження здійснюються в Оксфорді, Пристонському, Токійському, Краківському університетах, в інших наукових центрах Європи,

Америки, Південно-Східної Азії, Канаді, Австралії з проблем рекреативно-виховного потенціалу парків, музеїв, бібліотек, розважальних центрів різного типу.

Існує кілька моделей вирішення кадрових проблем:

1. Державна система середньої та вищої спеціальної освіти в сфері культури, мистецтва, дозвілля, туризму (досвід країн Східної Європи, СНД, Балтії).

2. Недержавна двоступенева структура, тобто на базі університетського гуманітарної освіти 1-2-х річні курси (досвід США і англомовних країн). Половина університетів мають відділення або факультети з освітніми програмами паркових рекреаторов, соціальних педагогів, менеджерів у видовищному дозвіллі. Особлива увага приділяється соціальній педагогіці, педагогіці дозвілля, в якій бачать ефективний засіб впливу на сім'ю, культурно-дозвільні спільності, різні соціальні групи.

У Німеччині цю функцію виконують педагоги вільного часу, у Франції – соціальні аніматори. В інших випадках це – сімейний психолог, сімейний педагог, педагог-правознавець, педагог-реабілітатор та ін. Всіх їх об'єднує єдине завдання - охопити активним культурно-виховним впливом на сферу дозвілля, побуту, сімейних відносин, сприятиме позитивній самореалізації, задоволення творчих інтересів і схильностей. Слід зазначити жорстку конкуренцію, викликану високим престижністю професії та окладом, в середньому на 35% вища від заробітної плати висококваліфікованого інженера.

3. Останнім часом поширена практика необмеженого прийому до вищих навчальних закладів людей, які вийшли на пенсію. Найчастіше – це гуманітарні спеціальності і кваліфікації: журналістів, менеджерів у сфері культурних, дозвіллєвих, побутових послуг, інформаційних, рекламних, страхових, туристичних, соціальних агентів, паркових дизайнерів, гувернерів, організаторів гуртків та аматорських творчих колективів, культурно-дозвіллєвих програм за місцем проживання. У Франції створено близько 100 спеціальних університетів для людей зрілого віку. Її досвід поширюється по всій Європі. Найбільший попит

на літніх, досвідчених людей, які володіють садово-парковим мистецтвом. Рантьє, доглядачів музеїв, доглядальниць в хоспісах та госпіталях, гідів по старовинних замках та історико-культурним комплексам.

4. Волонтерська практика в сфері культури, мистецтва дозвілля, туризму, спорту, творчості. У Франції добровольці складають половину соціальних аніматорів. В Австралії, інших англомовних країнах завдяки тим, хто у вільний час виконує обов'язки працівників культури та дозвілля, економиться до 75-80% видаткової частини бюджету. Волонтери, основною професією яких є наукова, педагогічна, політична, робітничо-селянська працю, формуються в соціокультурний актив. Часто проходять стажування у професіоналів або відвідують семінари діячів культури і мистецтва, досвідчених менеджерів.

5. Британська модель підготовки фахівців для соціокультурної сфери являє собою мережу професійних курсів, університетів на базі політехнічних інститутів та інших навчальних закладів. Для новачків є 4-х річні курси. На завершальній стадії навчання студенти проходять стажування в установах культури і готують дипломні роботи на звання бакалавра або магістра мистецтв, магістра культури.

Нині провідними установами у галузі професійної підготовки менеджерів індустрії дозвілля є: Британський інститут управління (British Institute of Management), Інститут дозвілля та естетичного менеджменту (Institute of Leisure and Amenity Management) й Інститут менеджменту спорту і рекреації (Institute of Sport and Recreation Management). За освітньо-кваліфікаційним рівнем «бакалавр» підготовку менеджера соціокультурної діяльності здійснює більш ніж сто університетів (факультетів менеджменту дозвілля, спорту і туризму), коледжів і бізнес-шкіл при університетах. Зазначимо, що у Великій Британії немає уніфікованої спеціальності «Культурологія», яка забезпечує підготовку даних фахівців, тому у вишах готують спеціалістів з таких спеціальностей: менеджмент дозвілля (BA (Hons) Leisure Management), менеджмент індустрії розваг (BA (Hons) Entertainment Industries Management), менеджмент заходів (BA

(Hons) Event and Venue Management), менеджмент спорту (BA (Hons) Sport Management), менеджмент туризму (BA (Hons) Tourism Management) [9; 10].

Процес професійної підготовки фахівців менеджменту соціокультурної діяльності триває, зазвичай до трьох років, які розподіляються таким чином: протягом перших двох років студенти оволодівають теоретичними знаннями, а на третьому році проходять шестимісячну практичну підготовку (стажування) і виконують дипломну роботу або розробляють проект, який повинні захистити на конференції випускників [11].

Як свідчить аналіз нормативних документів (навчальних планів) факультетів менеджменту дозвілля університетів Суффолка і Волверхемптона, всі предмети поділяються на: основні («Навички працевлаштування: професійний розвиток», «Ліцензування», «Управління подіями та організація проведення», «Соціальний, економічний і філософський контекст дозвілля», «Соціальна обов'язок організаторів дозвілля», «Дослідницькі методи у сфері соціокультурної діяльності» та ін.), рекомендовані («Розвиток індустрії розваг», «Індустрія дозвілля: маркетингові перспективи», «Управління персоналом», «Організація заходів і місце проведення», «Управління дослідженням та інформацією» та ін.) та за вибором («Зв'язок з громадськістю», «Спортивний туризм», «Пригодницький туризм», «Культурні дослідження», «Менеджмент культурної спадщини», «Менеджмент заходів» та ін.) [9;10].

6. У Франції – 4 основних напрямки підготовки кадрів:

а) підготовки фахівців для сфери культури: бібліотек, музеїв, будинків молоді, Центрів дозвілля;

б) підготовки керівних кадрів для системи культури на місцевому та державному рівнях;

в) навчання культурно-управлінських спеціальностей в школах адміністрації та комерції;

г) навчання в університетах: на базі гуманітарної освіти 2-х річні курси.

Для Європи в цілому характерні 2 види навчання: підвищення кваліфікації – часте і динамічний; отримання нової спеціальності з інтенсивною програмою

академічних і практичних занять, стажування в кращих Центрах культурних технологій.

7. Мультикультурна освіта. У світлі соціокультурних та інформаційних змін, які за останній 20-річчя зазнало західне споживче товариство, актуальною стає підготовка фахівців з мультикультурним технологіям.

Концепція мультикультуралізму являє собою систему, в якій повинні враховуватися різні соціальні чинники при навчанні професії. Мультикультурне навчання формує у студентів почуття свободи, що дозволяє удосконалювати знання і професійні навички для участі у вільному демократичному суспільстві, легко взаємодіяти з самими різними соціальними групами.

Мультикультурна освіта передбачає, щоб викладачі навчали майбутніх професіоналів в контексті абсолютно нових соціокультурних відносин і факторів.

Проаналізувавши досвід підготовки менеджерів соціокультурної діяльності в зарубіжних країнах, зазначимо, що освітня система більшості країн має культуротворчу модель, метою якої є не лише споживання і трансляція знань, а й генерація здатності людини до відновлення знання у різних формах соціокультурної практики. Ураховуючи позитивний досвід підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної сфери, можемо впевнено констатувати, що цей досвід дозволить удосконалити професійну програму фахівця соціокультурної діяльності в Україні, допоможе сформулювати вимоги, що висуваються суспільством на сучасному етапі, визначити об’єктивні можливості та умови покращення професійної підготовки фахівців сфери дозвілля.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, можна зробити висновок, що професійна підготовка менеджера соціально-культурної діяльності в даний час являє собою процес і результат формування у здобувачів вищої освіти у закладах вищої освіти з профільних програм бакалаврату, магістратури та аспірантури знань, умінь і ціннісних установок (відносин), або, що те ж саме, організаційно-управлінських компетенцій. Їх зміст регламентовано освітніми стандартами за напрямом підготовки менеджерів соціокультурної

діяльності та профільними професійними стандартами. Дані вимоги гарантують ефективне виконання молодими кадрами в даній сфері дій, що пропонуються професією, на рівні не нижче мінімально пропонованих вимог до професіоналізму і якості виконуваної роботи сучасного менеджера соціокультурної діяльності з урахуванням закордонного досвіду.

Список використаних джерел:

1. Бурлаєнко Т. І. Формування економічної компетентності менеджера – шлях до формування управлінської еліти / Т. І. Бурлаєнко // Проблеми освіти – № 80 листопад 2014 р. – С. 42-44.

2. Дмитренко, Г. А. Людиноцентрична система державної системи управління в Україні: утопія чи шанс [Текст]: монографія / Г. А. Дмитренко, О. Л. Ануфрієва, Т. І. Бурлаєнко та ін.; за заг. ред. Г. А. Дмитренко. – К.: ДКС–центр, 2014. – 240 с.

3. Кірсанов В. Шляхи вдосконалення підготовки фахівців для сфери дозвілля // Вища освіта України.– 2006. – № 1. – С. 37–42.

4. Князева Е. Н. Основания синергетики. Режимы с обострением, самоорганизация, темпомиры / Князева Е. Н., Курдюмов С.П. – СПБ. : Алетейя, 2002. – 414 с.

5. Культура цільового управління в національній системі освіті: гуманістичний контекст (колективна монографія) О. Л. Ануфрієва, Т. І. Бурлаєнко, Г. А. Дмитренко [та ін.]; за заг. ред. Г. А. Дмитренка, В. В. Олійника. Луцьк, видавництво «Вежа-Друк», 2017. – 412 с.

6. Мескон М. Х. Основы менеджмента / Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. ; пер. с англ. – М. : Дело, 2000. – 589 с.

7. Петрова І.В. Дозвілля в зарубіжних країнах. Навчальний посібник. – К.: Кондор, 2005. – 408 с.

8. Сидор І. Професійна підготовка менеджерів дозвілля в університетах Великої Британії / І. Сидор // Наукові записки. Серія: 154 Педагогіка. – 2009. – 1. – С. 152–56

9. Яремака Н. Професійна підготовка майбутніх менеджерів індустрії дозвілля у Великій Британії – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/5703/1/Jaremaka.pdf

10. Course Guide University of Wolverhampton [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://smsweb.wlv.ac.uk/si/previouscg/07guides/SSPAL/Undergra duateDegreesinLeisureandLifestyleIndustriesManagement.doc – Загол. з екрана. – Мова англ.

11. University Campus Suffolk Programme Specification [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.ucs.ac.uk/study/courses/undergraduateCourses/SuffolkBusinessSchool/ProgrammeSpecs/Prog-Spec-BA-Event-Management.doc – Загол. з екрана. – Мова англ.

REFERENCES

1. Burlayenko T. I. Formation of the economic competence of the manager - the way to the formation of a management elite / T. Burlaenko // Problems of Education - No. 80 November 2014 - pp. 42-44.

2. Dmitrenko, GA Man-centered system of state control system in Ukraine: utopia or chance [Text]: monograph / G. A. Dmitrenko, O. L. Anufriyev, T. I. Burlayenko and others; for community edit G. A. Dmitrenko. - K .: DKS-center, 2014. - 240 p.

3. Kirsanov V. Ways of improving the training of specialists for the field of leisure // Higher education of Ukraine. 2006. - No. 1. - P. 37-42.

4. Knyazeva E.N. Foundations of synergetics. Exacerbation regimes, self-organization, temporomyces / Knyazeva E. N., Kurdyumov SP - SPB. : Ateleyya, 2002. - 414 pp.

5. The culture of target management in the national education system: the humanistic context (collective monograph) O. L. Anufriyev, T. I. Burlaenko, G. A. Dmitrenko [and others]; for community edit G. A. Dmitrenko, V. V. Oliynyk. Lutsk, publishing house "Vezha-Druk", 2017. - 412 p.

6. Meskon M. H. Fundamentals of Management / Meskon M. H., Albert M., Hedory F.; per. from english - M.: Case, 2000. - 589 p.

7. Petrova IV Leisure in foreign countries. Tutorial. - K.: Condor, 2005. - 408 c.

8. Sidor I. Professional training of leisure managers at the universities of Great Britain / I. Sidor // Scientific notes. Series: 154 Pedagogy. - 2009. - 1. - P. 152-56

9. Yaremaka N. Professional training for future managers of the leisure industry in the UK - [Electronic resource]. - Access mode: http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/5703/1/Jaremaka.pdf

10. Course Guide University of Wolverhampton [Electronic resource]. – Access mode: https://smsweb.wlv.ac.uk/si/previouscg/07guides/SSPAL/Undergra duate DegreesinLeisureandLifestyleIndustriesManagement.doc – The head from the screen. - English language.

11. University Campus Suffolk Programme Specification [Electronic resource]. Access mode: http://www.ucs.ac.uk/study/courses/undergraduateCourse s/SuffolkBusinessSchool/ProgrammeSpecs/Prog-Spec-BA-Event-Management.doc – The head from the screen. - English language.

Матеріали подано в авторській редакції