

## **РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ ТУРИЗМА**

**АНОТАЦІЯ.** У статті наведено аналіз місця і ролі людського капіталу в забезпеченні сталого розвитку туристичного бізнесу.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** людський капітал, сталий розвиток бізнесу, російський туризм.

**АННОТАЦИЯ.** В статье приведен анализ места и роли человеческого капитала в обеспечении устойчивого развития туристического бизнеса

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА :** человеческий капитал, устойчивое развитие бизнеса, российский туризм

**ANNOTATION.** The article analyzes the role and place of human capital in providing sustainable development of tourism business

**KEY WORDS:** human capital, sustainable business development, Russian tourism

**Постановка проблемы.** Важнейшей частью национального богатства многих стран современного мира является человеческий капитал. В век глобализации и инновационной экономики он позволяет достигать сложных, амбициозных целей, имея способность действовать нестандартно, а также используя современные формы мобильности.

Развитию личности, ее творческих возможностей и в целом человеческого капитала в значительной степени способствует туризм. Являясь одним из наиболее популярных видов отдыха, он обеспечивает удовлетворение социальных и духовных потребностей населения, расширяя горизонты знаний [5].

На данном аспекте, как правило, и заканчиваются исследования, посвященные проблеме соотношения таких дефиниций, как человеческий капитал и туризм. Однако, нельзя забывать, что устойчивое развитие туризма, как одного из весьма специфичных направлений современного бизнеса, во многом зависит от размера и качества человеческого капитала, обеспечивающего его функционирование, а также от эффективности инвестиций в человеческий капитал, осуществляемых организациями сферы туризма. Именно данному аспекту и посвящено дальнейшее исследование.

**Анализ последних источников и публикаций.** Понятие человеческого капитала можно найти в трудах У. Петти, А. Смита, К. Маркса. Так, К. Маркс писал, что «воспроизводство рабочего класса включает в себя накопление его искусства, передаваемого из поколения в поколение» [2]. Он также отмечал, что с точки зрения процесса производства развитие человеческих способностей «можно рассматривать как производство основного капитала, причем этим основным капиталом является сам человек» [2]. Дальнейшее развитие данное направление исследований получило в конце 1950-х гг. после того, как американский экономист, лауреат Нобелевской премии, Т. Шульц дал определение понятия человеческого капитала. Он обосновал тезис о том, что если образование влияет на производство и имеет значение для экономики, то оно является формой капитала. Кроме того, образование можно рассматривать как капитал по той причине, что оно позволяет получить в будущем удовлетворение, или заработка [8].

Современная теория человеческого капитала получила развитие в трудах Г. Беккера, предложившего базовую теоретическую модель, которая стала основой для всех последующих исследований в данной области. Беккер выделяет в человеческом капитале знания, навыки и мотивацию. Он считает, что вложения в образование специалистов и квалифицированных работников могут приносить в будущем не меньшую прибыль, чем расходы на машинную технику.

Классик современного менеджмента, профессор Питер Ф. Друкер, в своей книге «Задачи менеджмента в XXI веке» отмечает, что «самым ценным активом любой компании XX века было производственное оборудование. Самым ценным активом любой организации XXI века — как коммерческой, так и некоммерческой — станут ее работники умственного труда и их производительность» [1].

В экономике, основанной на знаниях, производительные силы человека реализуются в форме человеческого капитала. В настоящее время все более популярной становится точка зрения, в соответствии с которой человеческий капитал — это наиболее ценный ресурс общества, имеющий гораздо большее значение, чем природные ресурсы или накопленное богатство.

По мнению Л. Д. Ревуцкого, человеческий капитал предприятия может трактоваться в сравнительно узком и широком смыслах. Так, в узком смысле человеческий капитал предприятия представляется в виде стоимости годового объема физического и интеллектуального живого труда его основных и вспомогательных

производственных рабочих, служащих, административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала в нормальных условиях производственной деятельности при полной загрузке его нормативно-расчетной мощности. Сама по себе стоимость живого труда на предприятии является элементом суммы его оборотных средств.

В широком смысле человеческий капитал предприятия определяется суммой соответствующих стоимостей физического и интеллектуального живого и прошлого (овеществленного) труда общей нормативной численности всех работников этого предприятия, принимающих в настоящее время и напрямую либо косвенно принимавших в прошлом участие в формировании этого капитала в нормальных условиях его работы при полной производственной загрузке [9].

Человеческий капитал создается и преумножается с помощью инвестирования. По мнению современных исследователей, инвестиции в человеческий капитал имеют ряд особенностей, которые отличают их от других видов инвестиционных затрат [3]. Основными из таких особенностей являются следующие: отдача от инвестиций в человеческий капитал зависит от продолжительности трудовой жизни его носителя, то есть, работника; человеческий капитал не только способен накапливаться, но и подвержен физическому и моральному износу; по мере накопления человеческого капитала получаемый доход растет до определенного уровня, но после достижения верхней границы активного трудоспособного возраста резко снижается; при формировании человеческого капитала имеет место взаимный эффект, так как происходит развитие навыков и способностей не только у ученика, но и у учителя; затраты на обучение являются вложениями в человеческий капитал только в случае, если они общественно необходимы и экономически целесообразны.

Также, анализ современных теоретических исследований свидетельствует о том, что инвестиции в человеческий капитал, понимаемый в соответствии с расширительной трактовкой, не менее рентабельны, чем инвестиции в физический капитал.

Таким образом, не вызывающим сомнения является тезис об исключительной важности такой категории, как человеческий капитал, необходимости вложения инвестиций в его развитие, поскольку данное направление деятельности, в конечном итоге, отражается на росте конкурентоспособности организации.

**Изложение основного материала исследования** Туризм на протяжении длительного периода времени остается одной из пер-

спективнейших отраслей экономики. Этот факт подтверждает статистика Всемирной туристской организации (ВТО), согласно которой ежегодный рост туристского рынка в мире составляет около 4 %, а число туристских посещений выросло с 50 млн в 1950 году до 940 млн в 2010 году [7].

Туристско-рекреационный потенциал России огромен. Он занимает пятое место в мире по уникальным природным объектам и девятое по объектам историко-культурного наследия. По оценке Всемирной туристской организации Россия может принимать до 40 миллионов туристов, в то время как сейчас нашу страну посещают чуть более двух миллионов иностранных туристов. Таким образом, вклад туризма в национальную российскую экономику незначителен и составляет около 2 % доходной части бюджета и менее одного процента ВВП, в то время, как удельный вес туристской сферы в структуре национальной экономики большинства развитых стран намного выше и составляет 10—25 % доходной части бюджета [7].

Для России развитие туризма особенно важно, так как данная отрасль является благоприятной средой для функционирования предприятий малого бизнеса, способных развиваться без значительных бюджетных ассигнований, и перспективна для привлечения иностранных инвестиций в широких масштабах и в короткие сроки. Кроме того, туризм является одним из перспективных направлений диверсификации экономики страны.

Однако, в связи с последними событиями глобального характера, направленными на изменение типа экономического развития от техногенного к устойчивому, стоит задача не просто обеспечения развития туризма в стране, а необходимости его устойчивого развития.

Устойчивое развитие бизнеса предполагает такой подход к ведению финансово-хозяйственной деятельности, который основывается на сохранении равновесия между экономическими интересами и задачами в социальной и экологической сферах. Несомненно, для обеспечения такого развития туристской организации необходим персонал с достаточно высоким уровнем и принципиально новым качеством профессиональных знаний, а также значительным творческим потенциалом. То есть организациям сферы туризма необходимо уделять пристальное внимание формированию и развитию своего человеческого капитала.

Одним из основных инструментов развития человеческого капитала является образование, в том числе и профессиональное.

В настоящее время около 400 российских вузов готовят специалистов для туротрасли, и их число продолжает расти. Все эти вузы можно разделить условно на две категории: вузы узкой специализации (такие как Российская международная академия туризма, Российский государственный университет туризма и сервиса и др.), ведущие подготовку специалистов исключительно для отрасли и вузы широкой ориентированности — к этой группе можно отнести все остальные учебные заведения.

Главная проблема системы образования в сфере туризма — это то, что она пока не отвечает требованиям отрасли, количественные показатели подготовки специалистов обогнали качественные, программа в вузах не согласовывается с потребностями рынка, и в вузах не применяют стандарты, которые учитываются при приеме специалистов на работу.

Несомненно, хорошая теоретическая подготовка является залогом качественной работы специалиста. Времена, когда в туризме работали люди, не имеющие специфического образования, прошли. Без элементарных знаний географии и страноведения, природно-климатических, культурно-исторических особенностей той или иной дестинации и основ психологии менеджера по туризму вряд ли сможет квалифицированно проконсультировать клиента, грамотно подобрать или составить тур в соответствии с его запросами.

Качество профессиональной подготовки способны оценить только сами выпускники и работодатели.

В рамках исследования данной проблематики нами был проведен опрос. Его цель заключалась в определении качества образования по данному направлению профессиональной подготовки по оценке выпускников соответствующих вузов города Воронеж, а также руководителей туристических организаций города Воронеж.

Так, подавляющее большинство респондентов из числа выпускников оценили качество полученного ими образования как высокое (75 %). Однако, многие из них отметили значительный перекося в сторону теоретической подготовки в ущерб практической. Конечно, подобный факт отразится на самооценке выпускников, их уверенности на рынке труда.

Также подавляющее большинство руководителей туристических организаций утвердительно ответили на вопрос о значимости специального профессионального образования для потенциальных работников (89 %). Но при этом большая их часть (53 %) готова принять на работу специалиста с другим высшим образова-

нием, если у него есть опыт работы (даже не в сфере туризма). Кроме того, работодатели отмечают низкий уровень практической подготовки работников, имеющих профессиональное образование в сфере туризма. Также подавляющее большинство работодателей (61 %) высказались о готовности расширять контакты с соответствующими вузами, предоставлять места для прохождения практики студентами, увеличивать размер средств, направляемых на повышение квалификации своих работников.

**Выводы по результатам проведенного исследования.** Человеческий капитал является одним из основных конкурентных преимуществ современной организации сферы туризма.

Высокий уровень развития человеческого капитала туристской организации выступает залогом ее устойчивого развития.

Одним из способов развития человеческого капитала является образование, в том числе и профессиональное.

Важнейшая проблема системы образования в сфере туризма — несоответствие программы обучения реалиям рынка труда и требованиям потенциальных работодателей.

Решению данной проблемы может способствовать дальнейшее расширение сотрудничества между образовательными учреждениями и бизнесом. Такое взаимодействие должно проявляться в следующем: формирование потенциальными работодателями целевого запроса на определенное качество подготовки специалистов посредством участия в разработке государственных образовательных стандартов и определения компетенций, которыми должен владеть выпускник; участие в образовательном процессе представителей бизнеса; предоставление возможности студентам проходить стажировку в организации; выплата именных стипендий и грантов; открытие собственных кафедр, осуществляющих подготовку специалистов под целевые запросы предприятия на базе университетов.

Решение проблемы качества профессионального образования в сфере туризма позволит заинтересованным организациям значительно увеличить свой человеческий капитал, а также перейти на принципиально новый тип развития.

### **Литература**

1. Друкер П. Ф. Задачи менеджмента в XXI веке: пер. с англ. [Текст] / П. Ф. Друкер. — М.: Изд. дом «Вильямс», 2004 — 215 с.
2. Маркс К. Сочинения. [Текст] / К. Маркс, Ф. Энгельс. — Изд-е 2-е, том 46. — М.: Государственное издательство политической литературы, 1960. — 660 с.

3. Добрынин А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. [Текст] / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова— СПб.: Наука, 1999. — 371 с.

4. Рубаник А. Н. Технологии въездного туризма. [Текст] / А. Н. Рубаник, Д. С. Ушаков: 2-е изд., исп. — Ростов н/Д.: Издательский центр «МарТ»; Феникс, 2010. — 384 с.

5. Туризм как фактор развития человеческого потенциала: материалы Российской научно-практической конференции., г. Вологда, 16—18 апреля 2009 г. [Текст] — Вологда: Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2010. — 230 с

6. Макаров В. Рынок рабочей силы в условиях перехода к экономике инноваций// Человек и труд. — 2006. — № 5. — С. 46—51

7. Тайгибова Т. Т. Анализ состояния и перспективы развития въездного туризма в современной России [Текст] / Т. Т. Тайгибова // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы междунар. заоч. науч. конф. (г. Москва, апрель 2011 г.). Т. II / Под общ. ред. Г. Д. Ахметовой. — М.: РИОР, 2011. — С. 218—223.

8. Schultz T. Capital Formation by Education // Journal of Political Economy. — 1960. — Vol. 68. — № 6. — P. 571—583.

9. Ревуцкий Л. Д. Человеческий капитал предприятий: понятие и методы определения [Электронный ресурс] — Режим доступа: [www.hdirussia.ru](http://www.hdirussia.ru)

Статтю подано до редакції 10.05.2012 р.

УДК 331:061.6

**О. В. Дорош,**  
Прикарпатський національний університет  
ім. В. Стефаника

## **УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ У КОНТЕКСТІ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ**

**АНОТАЦІЯ.** Стаття присвячена основним проблемам у сфері соціально-трудових відносин, вирішення яких пов'язано з комплексною імплементацією взаємозв'язаних індикаторів концепції гідної праці залежно від галузі, регіону та сфери діяльності.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** соціально-трудові відносини, концепція гідної праці, індикатори концепції гідної праці.

**АНОТАЦИЯ.** Статья посвящена основным проблемам в сфере социально-трудовых отношений, решение которых связано с комплексным внедрением взаимосвязанных индикаторов концепции достойного труда в зависимости от отрасли, региона и сферы труда.