Валентина В. Іванова

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ТУРИСТИЧНОГО БІЗНЕСУ

У статті визначено роль людського капіталу у забезпеченні конкурентоспроможності суб'єктів туристичного бізнесу. Запропоновано розглядати людський капітал як обсяг накопичених людиною знань та її здатність до перетворення інформації на знання з подальшою їх матеріалізацією. Обґрунтовано необхідність формування потужного знаннєвого потенціалу як складової людського капіталу та особливу роль продуктивних знань у діяльності підприємств. Запропоновано основні шляхи покращення формування і використання людського капіталу.

Ключові слова: *людський капітал; туристичний бізнес; знаннєвий потенціал; продуктивні знання.*

Табл. 3. Рис. 1. Літ. 13.

Валентина В. Иванова

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ТУРИСТИЧЕСКОГО БИЗНЕСА

В статье определена роль человеческого капитала в обеспечении конкурентоспособности субъектов туристического бизнеса. Предложено человеческий капитал рассматривать как объем накопленных человеком знаний и способность к преобразованию информации в знания с последующей их материализацией. Обоснована необходимость формирования мощного знаниевого потенциала как составляющей человеческого капитала и особая роль производительных знаний в деятельности предприятий. Предложены основные пути улучшения формирования и использования человеческого капитала.

Ключевые слова: *человеческий капитал; туристический бизнес; потенциал знаний; продуктивные знания.*

Valentina V. Ivanova[1]

HUMAN CAPITAL AS A FACTOR OF COMPETITIVENESS FOR TOURISM ENTERPRISES

The role of human capital in ensuring competitiveness of tourism business entities is defined. Human capital is offered to be considered as the volume of accumulated human knowledge and its ability to transform information into knowledge and it subsequent materialization. The necessity for forming a powerful knowledge potential as a component of human capital and the special role of productive knowledge in enterprises activities are grounded. The basic ways to improve the formation and use of human capital are offered.

Keywords: *human capital; tourism business; knowledge potential; productive knowledge.*

Постановка проблеми. Туристичний бізнес – одна з провідних галузей світової економіки, що розвивається найдинамічніше. За даними Всесвітньої туристичної організації, чисельність туристів у 2012 р. збільшилася проти 2011 р. та становила 1035 млрд осіб. Згідно з прогнозами цієї ж організації, кількість міжнародних туристичних прибуттів щорічно зростатиме у середньому на 3,8% [12]. Це може спричинити збільшення кількості економічних

[1] Poltava University of Economics and Trade, Ukraine.

© Валентина В. Іванова, 2014

суб'єктів туристичного бізнесу та посилення конкуренції між ними у прагненні забезпечення стійких позицій на ринку та високого рівня конкурентоспроможності. Отже, виникає потреба у дослідженні чинників, що сприяли б реалізації цього прагнення, одним із яких є людський капітал. Його особливе значення зумовлене приналежністю підприємств туристичного бізнесу до сфери послуг, де рівень компетенції та комунікативні здібності персоналу суттєво впливають на зростання обсягів реалізації. Важливим для таких підприємств є використання також людського чинника у забезпеченні активної інноваційної діяльності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблемам формування, використання, оцінки людського капіталу присвятили дослідження такі зарубіжні і вітчизняні вчені як Л. Батченко [1], В. Богатирьова [2], Т. Боголіб [3], М. Буковинська [4], Л. Горкіна [5], Е. Ібрагімов [6], В. Лич [7], Є. Ревтюк [9], М. Хромов [10; 11]. Водночас недостатньо досліджена значимість людського капіталу у діяльності туристичних підприємств, ураховуючи їх прагнення до забезпечення стійких конкурентних позицій на туристичному ринку.

Метою дослідження є визначення ролі людського капіталу у забезпеченні конкурентоспроможності суб'єктів туристичного бізнесу та шляхів удосконалення його формування та використання.

Основні результати дослідження. Україна об'єктивно має достатньо ресурсів і можливостей для розвитку туристичної сфери та забезпечення конкурентоспроможності на міжнародному туристичному ринку, але займає невисокі конкурентні позиції.

У світовому рейтингу за Індексом конкурентоспроможності у сфері подорожей і туризму Україна в 2011 р. посіла 85-те місце серед 139 країн, хоча у 2009 р. рейтинг країни був вищим – 77-ма позиція серед 133 обстежених країн. Таку саму позицію вона займала серед 130 країн у 2008 р., а у 2007 р. – 78-му серед 124 обстежених країн [13]. Необхідність посилення конкурентних позицій України у цій перспективній сфері потребує досліджень чинників, що впливають або можуть впливати на досягнення кращих результатів.

Індекс конкурентоспроможності у сфері подорожей і туризму визначається на основі 3 субіндексів: нормативно-правова база у сфері туризму; туристичне бізнес-середовище та інфраструктура; людські, культурні та природні ресурси. Безперечно, потрібно обговорювати і аналізувати вплив усіх чинників, за якими розраховується цей індекс, але всі вони пов'язані з людиною та її діяльністю, рівнем знань та умінь людини (персоналу підприємства).

Показники, що стосуються оцінки ролі людини у сфері туризму, згруповані у субіндексі «Людські, культурні та природні ресурси» Індексу конкурентоспроможності у сфері подорожей і туризму (ІКСПТ).

У 2011 р. Україна за станом людських, культурних та природних ресурсів посіла 118-ме місце за Індексом конкурентоспроможності у сфері подорожей і туризму (табл. 1). До п'ятірки лідерів цього рейтингу увійшли Швейцарія, Німеччина, Франція, Австрія, Швеція, які за станом людських, культурних та природних ресурсів посіли відповідно 1-ше, 5-те, 9-те, 10-те і 8-ме місця [13].

Людські ресурси у цьому індексі оцінюються, зокрема, за такими чинниками:

- якість системи освіти, що визначається емпірично за відповідями на питання, чи відповідає система освіти у вашій країні потребам конкурентоспроможної економіки (1 = не відповідає, 7 = відповідає);
- локальна доступність спеціалізованих послуг з навчання та тренінгових послуг, що оцінюється емпірично за відповідями на питання, чи є у вашій країні спеціалізовані служби досліджень і підготовки кадрів (1 = відсутні, 7 = доступні місцеві установи світового класу);
- ступінь підготовки кадрів, що визначається емпірично за відповідями на питання щодо загального підходу компаній країни до людських ресурсів (1 = мало інвестується навчання та розвиток співробітників, 7 = інтенсивно інвестується, щоб залучити, навчити й утримати співробітників).

Таблиця 1. **Субіндекс «Людські, культурні та природні ресурси» обраних згідно з ІКСПТ, 2011 р.***

Країна	ІКСПТ	Субіндекс «Людські, культурні та природні ресурси»
Швейцарія	1	1
Німеччина	2	5
Франція	3	9
Австрія	4	10
Швеція	5	8
Україна	85	118

* складено на основі даних [13].

Включення цих чинників до визначення Індексу конкурентоспроможності у сфері подорожей і туризму підкреслює значимість для розвитку підприємств туристичного бізнесу знань їх персоналу, які, разом із навичками та творчими здібностями, формують людський капітал цих підприємств.

Людський капітал – це знання, досвід, уміння, навички та здібності персоналу, що використовуються ним у процесі діяльності. Оскільки вміння, досвід, навички та здібності є фактично результатом застосування людиною знань, якими вона володіє, то людський капітал є обсягом накопичених людиною знань та її здатністю до перетворення інформації на знання з подальшою їх матеріалізацією.

Значимість персоналу підприємств туристичної сфери у забезпеченні їх конкурентоспроможності підтверджується рейтинговими даними щодо чинників, за якими оцінюються людські ресурси.

У 2011 р. рейтинг України за субіндексом «Людські, культурні та природні ресурси» становив 85, при цьому за якістю системи освіти вона посіла 56-те місце, локальною доступністю спеціалізованих послуг з навчання та тренінгових послуг – 84-те, ступенем підготовки кадрів – 109-те (табл. 2). Досягнення країн першої п'ятірки рейтингу такі: Швейцарія відповідно – 2-ге, 1-ше, 2-ге; Німеччина – 18-те, 2-ге, 8-ме; Франція – 29-те, 5-те, 30-те; Австрія – 24-те, 6-те, 14-те; Швеція – 8-ме, 3-те, 1-ше [13].

Україна погіршила свої рейтингові дані у 2011 р. проти 2008 та 2009 років (табл. 3).

Загострення потреби у висококваліфікованих працівниках обумовлює усвідомлення нової сутності освіти як основної галузі формування людського капіталу, завдання якої полягає у підготовці висококваліфікованих фахівців і

налагодженні процесу поновлення їх знань протягом усього життя, акумуляції знань і постійному зростанні їх обсягу, тобто формуванні потужного знаннєвого потенціалу як складової людського капіталу для забезпечення його якості.

Таблиця 2. **Складові субіндексу «Людські, культурні та природні ресурси» для окремих країн світу у 2011 р.***

Країна	ІКСПТ	Якість системи освіти	Локальна доступність спеціалізованих послуг з навчання та тренінгових послуг	Ступінь підготовки кадрів
Швейцарія	1	2	1	2
Німеччина	2	18	2	8
Франція	3	29	5	30
Австрія	4	24	6	14
Швеція	5	8	3	1
Україна	85	56	84	109

* складено на основі даних [13].

Таблиця 3. **Складові субіндексу «Людські, культурні та природні ресурси» для України, 2008–2011 рр.***

Рік	Субіндекс «Людські, культурні та природні ресурси»	Якість системи освіти	Локальна доступність спеціалізованих послуг з навчання та тренінгових послуг	Ступінь підготовки кадрів
2011	118	56	84	109
2009	103	40	66	99
2008	100	47	85	98

* складено на основі даних [13].

Знаннєвий потенціал – це обсяг знань людини (працівника) та здатність генерувати нові продуктивні знання на основі інформації, утворюючи власний знаннєвий фонд для подальшого використання, зокрема у практичній діяльності (прийняття рішень, матеріальне виробництво, інноваційні пропозиції тощо).

Продуктивними є ті знання, що використовуються людиною для подальшого створення певного продукту (неважливо, проміжного або кінцевого) або надання послуги; прийняття управлінського рішення, що забезпечить певний ефект; отримання результату від досліджень та розробок. Знання наразі можна вважати єдиним значущим ресурсом підприємства.

Отже, необхідна система освіти, що дасть змогу підготувати не просто фахівців для туристичного бізнесу, а й забезпечити його персоналом, що здатен активізувати інноваційну діяльність у туристичній сфері. Це потребує збільшення інвестицій у людський капітал через зростання витрат на освіту та перепідготовку персоналу, особливо вищої кваліфікації.

Основою для формування знаннєвого потенціалу є здоров'я людини та її природні розумові здібності, а вже у подальшому цей процес залежить від якості систем охорони здоров'я та освіти, підвищення кваліфікації.

Показово, що одним із показників субіндексу «Базові вимоги» Глобального індексу конкурентоспроможності (ГІК) є «Охорона здоров'я та початкова освіта», для визначення якого застосовується низка змінних, що відображують стан захворюваності на тяжкі та швидко розповсюджувані хвороби, а також середня очікувана тривалість життя (років при народженні), яка може бути ре-

зультатом загального стану здоров'я населення. Різниця у значеннях цього показника щодо України у порівнянні з країнами, які у 2011 р. посіли 5 перших позицій у світі за ГІК (Фінляндія Швеція, Нідерланди, Сінгапур, Швейцарія), є досить значною. Зокрема, за середньою тривалістю життя Україна посіла у 2011 р. 94-те місце (70,3 років), а Швейцарія (лідер рейтингу за ГІК) – третє (82,2 роки). Суттєво зростала середня тривалість життя у Сінгапурі, про що зокрема свідчить підвищення його рейтингу з 12-ої позиції у 2009 р. до 6-ої у 2011 році.

Загалом можна відмітити наступне: країни, що входять до першої п'ятірки рейтингу країн світу за Глобальним індексом конкурентоспроможності, займають високі місця у ньому за тими складовими, що відображають умови формування знаннєвого потенціалу (складової людського капіталу):

- середня тривалість життя (років при народженні);
- охоплення початковою освітою (%);
- якість системи освіти;
- доступність дослідницьких та освітніх послуг;
- підвищення кваліфікації персоналу.

Важливим завданням є не лише формування, а й використання людського капіталу, результативність чого можна оцінити, використовуючи наступний ланцюговий зв'язок: знання → ідея → впроваджена ідея → прибуток від впровадження ідеї. Якщо на підприємстві одночасно відбувається запровадження декількох проектів як результат генерації відповідної кількості ідей, то загальний прибуток визначатиметься як сума величини прибутків, отриманих внаслідок реалізації кожної ідеї.

Сучасний етап економічних трансформацій вирізняється перетворенням знань на фундамент економічних процесів, саме тому кожен економічний суб'єкт повинен мати певний знаннєвий потенціал, що дозволить йому активізувати формування людського капіталу та відтворення решти складових ресурсного потенціалу, а також процес упровадження інновацій, забезпечить конкурентоспроможність підприємства.

Доречно відзначити, що саме розробка і впровадження інновацій значною мірою залежать від обсягу знань людини та її можливостей генерувати нові продуктивні знання, які трансформуються спочатку в ідеї, а потім – в інновації (рис. 1).

Інноваційна активність дозволить Україні подолати відставання у розвитку туристичної сфери, але для цього потрібні зусилля як держави, так і суб'єктів туристичної діяльності, зокрема акумуляція ними людського капіталу. Зростання його значущості, посилення ролі висококваліфікованих фахівців у туристичному бізнесі зумовлює, зокрема, підвищення рівня освіти та зміни системи освіти для забезпечення навчання протягом усього життя.

Держава безпосередньо не створює конкурентоспроможних галузей, але має достатньо важелів для стимулювання цього процесу, оскільки формує середовище, в якому економічні суб'єкти працюють, має можливість сприяти інноваціям і внутрішній конкуренції. Держава формує систему освіти, створює базову інфраструктуру країни, фінансує наукові дослідження загальнонаціонального значення [8, *244*].

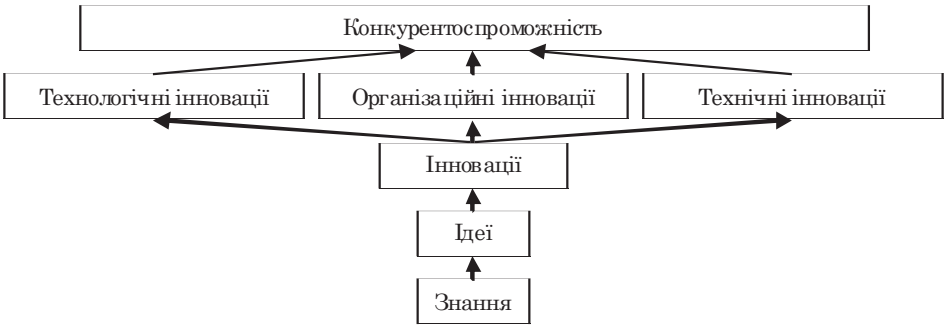

Рис. 1. **Знання як основа інновацій,** *авторська розробка*

Основними шляхами покращення формування і використання людського капіталу є такі:

- посилення уваги до охорони здоров'я людини;
- підвищення якості початкової освіти, активізувавши розвиток розумових здібностей та посиливши увагу до формування морально-етичних норм;
- запровадження компетентнісного підходу до підготовки фахівців у вищій школі;
- створення системи перепідготовки персоналу.

Висновки. Конкурентоспроможність за сучасних умов – це не показник стану економіки, а рушійна сила її розвитку, що залежить від рівня розвитку людського капіталу країни.

Оцінюючи роль людського капіталу у туристичному бізнесі, слід зазначити, що лише наявність матеріальних і нематеріальних ресурсів не забезпечить ефективності діяльності підприємств туристичної сфери. Необхідний певний генератор процесів запуску таких ресурсів у дію. Він повинен бути приведений у дію настільки раціонально, щоб забезпечити ефективність використання всіх ресурсів, а у подальшому організувати їх відтворення. Реалізація цих завдань, безперечно, здійснюється персоналом економічних суб'єктів, а якість виконання залежить від людського капіталу.

1. *Батченко Л.В., Мякотіна Н.А.* Фактори формування і використання людського капіталу України // Держава та регіони.– 2011.– №3. – С. 5–8.

2. *Богатырева В.В.* Управление человеческим капиталом в инновационной экономике // Економічний вісник Донбасу.– 2013.– №1. – С. 221–235.

3. *Боголиб Т.* Управление человеческим капиталом на промышленном предприятии // Проблемы теории и практики управления.– 2012.– №11/12. – С. 53–57.

4. *Буковинська М.П.* Шляхи вирішення соціальних проблем розвитку людського капіталу // Формування ринкових відносин в Україні.– 2012.– №3. – С. 187–191.

5. *Горкіна Л.П.* Досвід та шляхи підвищення ефективності реалізації людського потенціалу в трансформаційній економіці України // Вісник економічної науки України.– 2009.– №2. – С. 29–35.

6. *Ібрагімов Е.Е.* Оцінка ефективності людського капіталу в системі стратегічного планування підприємств // Формування ринкових відносин в Україні.– 2012.– №12. – С. 115–117.

7. *Лич В.М., Юрченко Ю.О.* Діагностика стану розвитку людського капіталу будівельних підприємств // Формування ринкових відносин в Україні.– 2012.– №7/8. – С. 166–172.

8. *Портер М.* Конкуренция. – М.: Диалектика, 2006. – 608 с.

9. *Ревтюк Є.А.* До уточнення взаємозв'язку між поняттями інтелектуального та людського капіталу // Формування ринкових відносин в Україні.– 2012.– №1. – С. 27–29.

10. *Хромов М.* Європейський досвід удосконалення розвитку людського капіталу на базі управління освітою і професійною підготовкою персоналу // Україна: аспекти праці.– 2010.– №8. – С. 44–47.

11. *Хромов М.І.* Економічний розвиток в єдності процесів формування та використання людського капіталу // Економіка та держава.– 2010.– №1. – С. 57–61.

12. International tourism maintains momentum despite challenges // mkt.unwto.org.

13. The Travel & Tourism Competitiveness Report 2011 // www.weforum.org.

Стаття надійшла до редакції 11.11.2013.

КНИЖКОВИЙ СВІТ

СУЧАСНА ЕКОНОМІЧНА ТА ЮРИДИЧНА ОСВІТА
ПРЕСТИЖНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ

Україна, 01011, м. Київ, вул. Панаса Мирного, 26
E-mail: book@nam.kiev.ua
тел./факс 288-94-98, 280-80-56

Міжнародні фінанси: Навчально-методичний посібник. – К.: Національна академія управління, 2011. – 300 с. Ціна без доставки – 30 грн.

Автор: **О.І. Соскін.**

У посібнику розкриті основні положення, сутність, механізми та функції міжнародних фінансів, розвиток та сучасний стан світової валютної системи та міжнародних фінансових ринків; проаналізовані сучасні тенденції у сфері міжнародних фінансів. Посібник сформовано відповідно до вимог Болонського процесу. Видання містить комплексні тестові завдання, питання для самоконтролю, глосарій. У посібнику знайшли відображення актуальні сучасні дослідження у сфері міжнародних фінансів, матеріали фахових періодичних видань «Актуальні проблеми економіки», «Економічний часопис – XXI» та інших.

Посібник призначено для студентів та аспірантів економічних спеціальностей, а також тих, кому цікаво сформувати власне розуміння проблематики міжнародних фінансів.