

УДК 338.48

## СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ЧИННИКА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Тимошенко Карина Віталіївна, викладач, ХНЕУ ім. Семена Кузнеця, Харків, Україна

**Анотація** — у статті висвітлено сучасні тенденції формування та використання людського капіталу туристичних підприємств як передумови їх конкурентоспроможності на вітчизняному та міжнародному ринках.

**Ключові слова** — інноваційно-орієнтоване підприємство, людський капітал, продуктивні знання, туристичний бізнес.

Туризм – одне з важливих соціально-економічних явищ сучасності, у багатьох країнах він перетворився в одну з провідних галузей економіки, став надійним джерелом поповнення бюджету. Але радикальні зміни які відбуваються сьогодні у світовій та українській економіці зумовлюють посилення конкуренції між суб'єктами туристичного бізнесу 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.

Статистика свідчить [1], що зростання країн, які є лідерами світової економіки, на 70-99% забезпечується інноваційними факторами в основі яких лежить інформація і знання. Для економіки України актуальним є пошук напрямів інноваційного прискорення, розвиток за якими дозволить реалізувати наявні

конкурентні переваги за принципом інноваційного випередження.

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.

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). Отже, головним фактором економічного багатства держави є людський капітал. Внесок людського капіталу в економічні здобутки країни оцінюється на рівні 64%, у той час як внесок фізичного капіталу 16%, а природного – 20 % [2].

Однак, визнання дослідниками нової ролі людини в сучасному виробництві не привело до виявлення нових закономірностей в його економічній діяльності. В літературі, як і раніше, використовуються такі поняття, як "робоча сила", "праця", "ринок праці" та інші. Представляється, що в оцінці нової ролі людини в сучасному виробництві слід основну увагу приділяти не кількісним, а якісним аспектам. Тут більш доречні такі об'єктивні явища, які відображають їх категорії [4], як "інтелектуальний капітал", "творчість", "ринок об'єктів інтелектуальної власності", "виробництво і управління знаннями" і т. ін.

Відповідно до В. Р. Буковіца та Р.Л. Уільямса [5] "управління знаннями є процесом,

за допомогою якого організація накопичує багатство, опираючись на свої інтелектуальні чи засновані на знаннях організаційні активи". Інтелектуальні чи засновані на знаннях активи у даному визначенні трактуються як те, що міцно пов'язане з людьми або впливає з організаційних процесів, систем і культури і має стосунок до іміджу організації, особистих знань працівників, інтелектуальної власності, ліцензій, а також таких структур, пов'язаних зі знаннями, як банки даних, технології, що використовуються як всередині організації, так і за її межами. Отже, людина з певним запасом здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій тощо формує людський капітал підприємства і від якісного управління таким капіталом залежатиме стійкий розвиток підприємства.

Однак, управління людським капіталом ускладнюється наявністю негативних тенденцій, до складу яких, у першу чергу, слід віднести коротку тривалість, низьку якість життя населення, високий рівень безробіття, наявність значної трудової еміграції працездатного і висококваліфікованого населення за межі України тощо. Поряд із цим одним із найважливіших і не вирішених на сьогодні питань є забезпечення достатньої конкурентоспроможності робочої сили, що у перспективі дозволить підвищити обсяги виробництва й якість товарів і послуг, покращити інвестиційно-інноваційну привабливість туристичних підприємств та забезпечити передумови для сталого економічного зростання економіки. Отже, від обсягу та якості нагромадженого людського капіталу залежать як результати діяльності окремого підприємства, так і соціально-економічні показники розвитку країни в цілому. За цих умов актуальності набувають питання, пов'язані з формуванням та використанням людського капіталу, проблемами інвестування в людський капітал.

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

Предметом дослідження є соціально-економічні та організаційно-управлінські відносини, що виникають у процесі формування людського капіталу туристичного підприємства в умовах інноваційної економіки.

Мета дослідження полягає у вивченні теоретико-методологічних положень по формуванню та ефективному використанню людського капіталу туристичного підприємства, що дозволяють визначити перспективні шляхи його подальшого розвитку в умовах інноваційної економіки з метою забезпечення його конкурентоспроможності.

Аналіз літературних джерел засвідчив, що хоча перелік зарубіжних і вітчизняних учених, які обрали предметом дослідження проблеми людського капіталу, зростає експоненціально (серед них [1–7] та ін.), все ще залишаються актуальними теоретичні обґрунтування і практичні рекомендації визначення тенденцій розвитку та використання людського капіталу, питання інвестування у людський капітал та формування на цій основі знанневої економіки.

Знання формуються в результаті мотивованого пізнання, що визначається відповідними цілями і завданнями. Для одних суб'єктів господарської діяльності інформація є новим знанням, а для інших – просто інформацією. Якщо розрізнені інформаційні дані наводяться у внутрішньо скоординовану систему, то інформація трансформується в знання. При цьому, управління знаннями – це свідомий, цілеспрямований процес їх пошуку, виявлення, виробництва та подальшого використання.

Зрозумілим є той факт, що конкурентоспроможність туристичних підприємств безпосередньо залежить від того, наскільки повно й успішно вони використовують свій людський капітал і наскільки активно інвестують в його розвиток [6,7]. За цих умов завдання менеджменту полягає в тому, щоб забезпечити активну участь людського капіталу у створенні доданої вартості. Для вирішення цього завдання слід якнайповніше використовувати потенціал синергетичної взаємодії власників інтелектуального капіталу підприємства. Тут, синергетичний ефект формується шляхом свідомо організованої взаємодії нематеріальних, технологічних, інституціональних і соціальних активів, за ключової ролі останніх. Причому, в цьому взаємозв'язку є своя внутрішня логіка: технологічні знання відображають те, як створювати нововведення; інституційні знання виявляють умови створення

інтелектуальних продуктів; знання соціальні говорять про те, хто буде створювати, і для кого будуть створюватися ці продукти.

Очевидно, що ключовим аспектом управління людським капіталом є управління знаннями. Тоді, сутність управління людським капіталом підприємства буде полягати у свідомому, цілеспрямованому впливі відповідного суб'єкта на систему корпоративних знань в інтересах їх творчого використання. Зрозуміло, що очікувані і прогнозовані господарські інновації, а також зростання конкурентоспроможності підприємства неможливі без управління процесами пошуку, актуалізації, капіталізації та комерціалізації творчих знань. Відповідно до цього можна виділити наступні критерії ефективного управління людським капіталом підприємства в умовах інноваційної економіки:

– критерії інноваційного відтворення капіталу – визначають рівень технічного, технологічного відтворення основного капіталу, а також обґрунтованість і доцільність створення інноваційної диверсифікації всередині виробничого управління;

– критерії фінансового забезпечення інтелектуальної діяльності персоналу підприємств, що визначають рівень участі фінансових ресурсів та їх ефективність у відтворенні ресурсного потенціалу;

– критерії конкурентоспроможності виробництва, що визначають рівень інноваційних можливостей підприємства задля забезпечення стійкості функціонування та розвитку.

Загалом, у якості критерію ефективності управління людським капіталом доцільно використовувати максимізацію соціально-економічного зростання підприємства.

Таким чином, сучасними тенденціями у формуванні та використанні людського капіталу туристичного підприємства є:

по-перше, розгляд не "в контексті", а в єдності з управлінням людським капіталом проблем формування та розвитку інтелектуального потенціалу. Сюди ж слід віднести й необхідність управління внутріфірмовими комунікаціями, покликаними забезпечити адекватне розуміння відповідної інформації;

по-друге, діюча науково-практична парадигма управління людським капіталом підприємства лише частково використовує потенціал теорії і практики інституційних відносин. Насправді, створені та існуючі організаційні структури, канали зв'язку і комунікації, бази даних та інше, що складає зміст організаційної культури сучасного туристичного підприємства, не охоплюють всього обсягу реально діючих в ньому інститутів та приховує можливості для розвитку.

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. Необхіден 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.

#### **Список використаної літератури**

1. Державна служба статистики України – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
2. Науково-технічна та інноваційна діяльність України в контексті євроінтеграційних процесів: моногр. / [І. Ю. Єгоров, І. А. Жукович, Ю. О. Рижкова, М. В. Пугачова; Наук.-техн. комплекс стат. досл.]. — К. : ІВЦ Держкомстату України, 2006. — 223 с.
3. Буковинська М.П. Шляхи вирішення соціальних проблем розвитку людського капіталу // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – №3. – С. 187–191.
4. Горкіна Л.П. Досвід та шляхи підвищення ефективності реалізації людського потенціалу в трансформаційній економіці України // Вісник економічної науки України. – 2009. – №2. – С. 29–35.

5. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки : моногр. / Олена Анатоліївна Грішнова. — К.: Знання, КОО, 2001. — 254 с.

6. Джанетто К. Управление знаниями: Руководство по разработке и внедрению корпоративной системы управлению знаниями [Текст] / К. Джанетто, Э. Уилер / Пер. с англ. Е. М. Пестеревой. – М. : Добрая книга, 2005. – 192 с.

7. Буковиц У. О., Уильяме Р. В. Управление знаниями: руководство к действию [Текст] / У. О. Буковиц, Р. В. Уильяме. — М., : Инфра-М, 2002. — 201 с.

8. Злупко С. М. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні / Злупко С. М., Радецький Й. І. ; [Ред. М. М. Мартиняк] ; Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. — Львів : Видавничий центр ЛНУ ім. І. Франка, 2001. — 191 с.

**Автори**

Тимошенко Карина Віталіївна, викладач кафедри туризму, Харківський національний економічний університет ім. Семена Кузнеця  
Тези доповіді надійшли 5 лютого 2015 року  
Опубліковано в авторській редакції.