

*Яворська Оксана Григорівна,
кандидат біологічних наук, доцент кафедри історії України і туризму
Київського національного лінгвістичного університету*

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ У СУЧАСНОМУ РЕГІОНАЛЬНОМУ КАДРОВОМУ ПЛАНУВАННІ РОЗВИТКУ ТУРИЗМУ

Відмінності у процесах відновлення від наслідків глобальних економічних криз як у різних сферах господарства, так і у галузі туризму та гостинності в різних частинах світу, викликали суттєві зміни в питаннях моделювання та прогнозування розвитку туризму на місцевому, регіональному та національному рівнях. Менеджерами визнано необхідність розгляду інтелектуального капіталу та цінності професіоналів (власне людських ресурсів) у розробці стратегії розвитку організації, регіону чи держави. Як відомо, на початку ХХ ст. було запропоновано вважати капіталом все те, що відповідає критерію генерування потоку прибутків, а Е. Брукінг передбачив, що у третьому тисячолітті найвищу цінність матимуть кваліфікація персоналу, відомість торгової марки, передові технології та корпоративна культура; відтак, інтелектуальний капітал – новий капітал, якого не існувало раніше [16]. Суттєвим є твердження, що вираження дане поняття знаходить у формі ринкових переваг, цінностей, прибутку, вартості, інноваційного розвитку та інтелектуально-інноваційної продукції, проте з обов'язковою складовою соціо- та людського капіталів. Важаємо перспективним підхід щодо розуміння інтелектуального капіталу як складної динамічної системи, оскільки такий дозволяє аналізувати та досліджувати доволі значущий та унікальний синергетичний ефект від спільної взаємодії як нематеріальних активів, так і традиційних капіталів суб'єктів підприємницької діяльності [17].

Стратегічне планування як складова стратегічного управління у сфері туризму і гостинності визнає необхідність побудови проєкцій розвитку нематеріальних активів підприємств для виживання таких у швидкозмінному та нестійкому економічному середовищі.

Зростаюча кількість публікацій та результатів економічних звітів, що були заявлені у економічній та науковій літературі, описує процес і результати стратегічного планування організацій. Кадрове планування зі стратегічної точки зору розвитку людських ресурсів прагне враховувати конкуренцію і зміни, викликані конкуренцією, нові тенденції і зрушеннями у соціально-економічному середовищі.

У сфері туризму та гостинності дослідження з вищеозначених проблем переважно представлені наробками на макрорівні,

фокусуючись на аналізі спожитих клієнтами туристичних і готельних послуг. Особливої актуальності серед сучасних наробок фахівців у сфері дослідження інтелектуального капіталу та вивчення людських ресурсів підприємств та фірм у галузі туризму та гостинності як в Україні, так і у світі, заслуговують наробки з питань створення проєкцій на рівні рівня, набору та змісту вмінь та навичок майбутньої робочої сили [с. 501, 4; 22-27, 7]. Так звані "workforce" проєкції макрорегіонального рівня для регіонів і країн прагнуть оцінити та змодельовати майбутню структуру зайнятості, застосувавши цілу низку теоретичних і модельних підходів з прогнозування розвитку трудових ресурсів [3-7; 14].

Між тим, починаючи з кінця ХХ століття, література зі стратегічного планування доволі бідна на дослідження з питань оцінки людського капіталу з використанням проєкційних методів, а у сфері туризму, гостинності та готельної справи розрив між теорією та практикою являє собою питання особливого занепокоєння [с. 11, 1; с. 27-28, 5; с. 77, 8; . 1143, 9]. Ціла низка зарубіжних дослідників звертали неодноразово увагу на відсутність досліджень з питань людського капіталу у сфері туризму, зазначаючи при цьому на безспірну необхідність такого у процесі поточного та довготривалого планування й управління галуззю на регіональному рівні. Зовсім недавно, Д. Солнет, Р. Форд, Р. Робінсон та інші відзначили, що увага науковців до питань розвитку та формування робочої сили у туризмі є катастрофічно недостатньою [11]. Р. Харрінгтон, П. Чатот, М. Оттенбахер та інші закликали фахівців та економістів проводити дослідження з вищезначених питань стратегічного управління у сфері гостинності й туризму [6].

Власне людський капітал та комплексний його аналіз сучасного стану є однією з найважливіших складових розвитку ринку праці у майбутньому. Розуміючи, що стан розвитку туризму та гостинності на регіональному рівні є важливою складовою можливістю існування конкретно взятого підприємства у даній галузі економіки загалом, все більшої актуальності набувають питання з аналізу інформації стосовно інтелектуального та людського капіталів підприємств не лише як важливої складової, але й незамінного компоненту стратегічного планування всіх рівнів. Прогнози щодо розвитку ринку праці та попиту на робочу силу є необхідною вимогою з планування розвитку туризму на національні та регіональному рівнях. На сьогодні загально визнано, що наближені до реальних процесів прогнози з планування та прийняття рішень у сфері туризму є важливими [15]. Прогнози щодо можливих сценаріїв розвитку туризму ґрунтувалися переважно на

вибудові проєкцій, які брали до обрахунку число туристичних поїздок, розмір доходів та витрат туристичних фірм (турагентів та туроператорів), а також, так званий, мультиплікаційний економічний ефект від туризму та гостинності [13].

Набагато менше уваги було приділено дослідженню щодо вибудови проєкцій та прогнозів з оцінки інтелектуального капіталу та людських ресурсів у сфері туризму. Дослідження з питань розвитку туризму праці, як правило, зосереджувалися на економічній оцінці зайнятих у сфері туризму, питаннях мобільності робітників даної галузі, а також окремих аспектах примноження людського капіталу, нових формах роботи.

На нашу думку, прогнози та аналіз розвитку туризму і гостинності в Україні, враховуючи світовий досвід, має здійснюватися з залученням фахівців-практиків з питань управління інтелектуальним та людським капіталами як провідними ресурсами економічного зростання у майбутньому. З іншого боку, усвідомлення важливості туризму для економічної життєздатності регіонів та держави, повинні заохочувати уряд сприяти розвитку досліджень в цій області, оскільки результат може допомогти як окремому підприємству, так і галузі в цілому.

Список використаних джерел та літератури:

1. Cappelli, P. (2009). A supply chain approach to workforce planning. *Organizational Dynamics*, 38(1), 8–15.
2. Cermack, T. J., & Swanson, R. A. (2008). Scenario planning: Human resource development's strategic . *Advances in Developing Human Resources*, 10, 129–146.
3. Costa, J. (2007). Scanning the business environment. In M. Olsen & J. Zhao (Eds.), *Handbook of hospitality strategic management* (pp. 15–37).
4. Davidson, M. C., McPhail, R., & Barry, S. (2011). Hospitality HRM: Past, present and the future. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(4), 498–516.
5. Fein, E. C. (2009). Using global performance dimensions in human resource development and workforce planning. *International Employment Relations Review*, 15(2), 26–37.
6. Harrington, R. J., Chathoth, P., Ottenbacher, M., & Altinay, L. (2014). Strategic management research in hospitality and tourism: Past, present and future. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26(5), 778–808.
7. Haven-Tang, C., & Jones, E. (2006). Learning provision, the labour market and skills needs of the tourism and related sectors in Wales. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 5(2), 13–35.

8. Holloway, C., & King, W. R. (1979). Evaluating alternative approaches to strategic planning. *Long Range Planning*, 12(4), 74–78.
9. Ladkin, A. (2011). Exploring tourism labor. *Annals of Tourism Research*, 38(3), 1135–1155.
10. Phillips, P. A., & Moutinho, L. (2000). The strategic planning index: A tool for measuring strategic planning effectiveness. *Journal of Travel Research*, 38, 369–379.
11. Solnet, D. J., Baum, T., Kralj, A., Robinson, R. N., Ritchie, B. W., & Olsen, M. (2014). The AsiaPacific tourism workforce of the future: Using Delphi techniques to identify possible scenarios. *Journal of Travel Research*, 53(6), 693–704.
12. Solnet, D. J., Ford, R. C., Robinson, R. N., Ritchie, B. W., & Olsen, M. (2014). Modeling locational factors for tourism employment. *Annals of Tourism Research*, 45, 30–45.
13. Song, H., & Li, G. (2008). Tourism demand modeling and forecasting: A review of recent research. *Tourism Management*, 29, 203–220.
14. Szivas, E., Riley, M., & Airey, D. (2003). Labor mobility into tourism: Attraction and satisfaction. *Annals of Tourism Research*, 30(1), 64–76.
15. Witt, S. T., Song, H., & Wanhill, S. (2004). Forecasting tourism-generated employment: The case of Denmark. *Tourism Economics*, 10(2), 167–176.
16. Брукинг Е. Интеллектуальная собственность / пер. с англ. под ред. Л.Н. Ковалик. – СПб.: Питер, 2001. 288 с.
17. Яворська О.Г. Розгляд теорії інтелектуального капіталу в постнекласичній науковій реальності // Вісник Запорізького національного університету: Збірник наукових праць. Економічні науки. – 2018. – № 3. – С. 106–111.

*Якуніна Алла Олександрівна,
кандидат історичних наук, доцент кафедри соціології
Сугаль Сергій, студент
Дніпровський державний технічний університет*

РЕГІОНАЛЬНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ТУРИЗМУ

В умовах глобалізації економіки туризм набуває ознак однієї з провідних, високоприбуткових та найбільш динамічних галузей світового господарства. Специфічною рисою туристично-рекреаційної сфери є те, що вона поєднує в собі понад 50 суміжних галузей: культуру, мистецтво, науку, освіту, спорт, готельне господарство,