

граждан. Это может быть объяснено общим повышением ценности экологии в различных ее проявлениях, в том числе в виде устойчивого туризма.

Для привлечения большего количества потенциальных клиентов, следует уделить особое внимание подбору фитнес-инструктора, поскольку это должен быть не только высококвалифицированный и опытный тренер, но и общительный, дружелюбный человек, умеющий находить индивидуальный подход к каждому клиенту. Фитнес-инструкторы, активно ведущие страницы в социальных сетях, имеющие большое количество подписчиков, привлекут большее количество клиентов, чем среднестатистический тренер из фитнес-клуба. Однако в отношении медийных фитнес-инструкторов Беларусь проигрывает таким странам, как Россия и Украина. Также немаловажным недостатком Республики Беларусь, препятствующим развитию фитнес-туров, является скудность белорусской кухни в морепродуктах и ярко выраженный сезонный характер качества и разнообразия фруктов и овощей.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что Республика Беларусь обладает значительным потенциалом для развития фитнес-туризма, однако низкий уровень сервиса, недостаток знаменитых инструкторов, а также скудность здоровой, низкокалорийной пищи могут стать факторами, снижающими спрос на данный вид туризма на территории Беларуси, и будут требовать дополнительных усилий при продвижении фитнес-туров.

**Е.С. Бабанин**  
*БГЭУ (Минск)*

**Научный руководитель С.О. Белова**  
*(канд. экон. наук, доцент)*

## **ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА**

Инновационные преобразования затрагивают все аспекты деятельности субъектов бизнеса, однако в тех сферах, где высока доля живого труда, актуализируются вопросы использования инновационных подходов к формированию трудового потенциала. Это относится и к индустрии гостеприимства. В рамках обозначенной темы интересным представляется формулирование различий в таких понятиях, как человеческий капитал, человеческий потенциал, трудовой потенциал для определения инновационных подходов к их формированию. Инновационные преобразования персонала составляют основу концепций роста «человеческого капитала». Реализация концепций возможно при условии создания таких программ во всех видах экономической деятельности. Человеческий капитал рассматривается как форма проявления челове-

ческого потенциала в системе рыночных отношений современного общества. Он связан с получением потока доходов благодаря эффективности вложений в развитие профессиональных качеств его носителя. Человеческий потенциал представится как основа для формирования трудового потенциала общества, но в то же время накопление структурных сдвигов в уровне развития производительных сил определяет его приоритетное значение в создании и воспроизводстве человеческого капитала, расширении кадрового потенциала в деятельности любого предприятия. Высококачественный человеческий капитал, реализуя себя в сложном труде, создает большую стоимость за единицу времени, а реализуя себя в простом труде, он производит большее количество прибавочного продукта. Созданная стоимость и прибавочный продукт участвуют в образовании национального дохода — источник финансирования воспроизводства рабочей силы. Человеческий капитал формируется и преобразуется путем инвестиций (государство, субъект хозяйствования, человек). Расходы на образование и т.д. не являются гарантией притока человеческого капитала, поскольку между данными факторами отсутствует устойчивая причинно-следственная связь.

Экономическая отдача от инвестирования в человеческие ресурсы значительно выше отдачи от инвестиций в материальную сферу. Модернизация экономики и инвестиции в технологии должны сопровождаться опережающим кратным увеличением инвестиций в человеческий капитал.

Для формирования и эффективного использования инновационного потенциала персонала организации необходимо использовать инновационные подходы: систему КРП в рамках контроля деловой активности сотрудников и компании в целом в реальном времени; совершенствование HR-служб путем интернетификации. Так, оцифровка деятельности кадровых служб, перенос их в пространства сети Интернета является краеугольным камнем в вопросах подбора персонала и оценки эффективности их деятельности. Использование искусственного интеллекта и социальных сетей, а в частности богатой информации о потенциальных сотрудниках, находящихся в них, инновационные направления, в которых необходимо исследовать пути совершенствования способов и методов рекрутинга и контроля качества персонала. Таким образом, предложенные подходы позволят по-новому взглянуть на проблему формирования трудового потенциала и человеческого капитала, а также дадут конкретные и инновационные рекомендации по совершенствованию качества человеческого труда.

#### **Список использованных источников**

1. *Барышева, А.В.* Инновации : учеб. пособие / А.В. Барышева, К.В. Балдин, М.М. Ищенко. — М. : Дашков, 2009. — 382 с.
2. *Ильенкова, С.Д.* Инновационный менеджмент : учеб. для вузов / С.Д. Ильенкова, Л.М. Гольберх. — 2-е изд. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2010. — 343 с.