

А.Н. Рудник

Научный руководитель — О.В. Толкач

РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ПОСТПАНДЕМИЙНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ИНДУСТРИИ ТУРИЗМА

Рассмотрены проблемы формирования человеческого капитала, его значение в современном мире, а также вопросы трансформации роли человеческого капитала в период пандемии. Определены проблемы, связанные с инвестированием в человеческий капитал, предложены направления развития человеческого капитала в Республике Беларусь.

Индустрия туризма активно использует природные, технологические, финансовые ресурсы государств, однако все это не имеет смысла, если наблюдается отсутствие высококвалифицированных кадров. Нельзя отрицать тот факт, что роль человеческого капитала неуклонно растет, а взаимосвязь количества профессионально обученных людей и высоких экономических показателей становится все крепче. Человеческий капитал во многих странах мира признается как основа экономики.

Человеческий капитал представляет собой совокупность накопленных знаний, умений, навыков, получаемых в процессе обучения и постоянного совершенствования. Управление этим капиталом осложнилось в связи с наступлением пандемии COVID-19, так как никто не был готов к тем последствиям, которые повлекла за собой коронавирусная инфекция. Мировая туристическая индустрия не справлялась с давлением, которое оказывалось на нее, следствием чего стало беспрецедентное падение количества туристических путешествий. К сожалению, руководители туристических предприятий не разработали своевременно альтернативный план деятельности для своих компаний, не смогли найти правильное решение в быстроменяющихся условиях, шли по пути адаптации, не строя планов и не принимая решения на долгосрочную перспективу. С одной стороны, такие действия могут показаться правильными, поскольку в быстроменяющихся условиях иные действия затруднительны. Однако решения, принятые с расчетом на долгосрочную перспективу, могли бы определить выход из кризисной ситуации, а в некоторых случаях вывести бизнес на новый уровень или расширить сферу деятельности.

Ярким примером такого решения является переквалификация официантов в курьеры, снявшая ряд проблем предприятий питания: потерю клиентов из-за введения локдаунов, уменьшение выручки от продаж, снижение деловой активности и сокращение рабочих мест.

Несмотря на то что многие организации старались найти выход из затруднительного положения, из-за пандемии COVID-19 потери туризма оказались колоссальными. По сравнению с 2019 г. количество международных поездок в 2020 г. уменьшилось на 72 %. В 2021 г. было зафиксировано 415 млн международных поездок, что всего на 4 % больше, чем в 2020 г. [1].

Согласно исследованию UNWTO, экономический вклад туризма в мировой ВВП в 2021 г. составил 1,9 трлн долл. США. Это на 19 % больше в сравнении с 2020 г., но на 46 % меньше в сравнении с 2019 г. [2]. В то же время в Республике Беларусь количество зарегистрированных организаций, занимающихся туристической деятельностью, сократилось с 1544 в 2019 г. до 1315 в 2021 г., т.е. значительное количество работников отрасли потеряли свое место работы [3].

Из статистических данных видно, что индустрия туризма переживает не самые лучшие времена и понадобится не один год на восполнение настолько больших потерь. Если проанализировать отдельные профессиональные группы, можно сделать вывод, что в наибольшей степени пострадали работники с низкой квалификацией и нестабильной работой: грузчики, официанты, уборщики, кухонные рабочие, продавцы и др. Если сделать анализ в разрезе отдельных отраслей, в наибольшей степени пострадали предприятия, занятые в сфере услуг [4]. Урок пандемии COVID-19 показал неспособность работников индустрии туризма в сжатые сроки сориентироваться и переориентировать работу под новые условия, выявил недостаточную квалификацию имеющихся кадров. Многие из предприятий туристической индустрии боялись отходить от привычных норм ведения бизнеса, что привело к прекращению деятельности, ликвидации предприятий и банкротствам. Поэтому, задаваясь вопросом восстановления экономики туризма, следует в первую очередь обратить внимание на человеческий потенциал, поскольку именно он в современном мире считается самым ценным ресурсом для повышения конкурентоспособности и эффективности работы предприятий.

Правительства многих стран уже предприняли определенные шаги к решению данного вопроса. Так, ОАЭ и Кувейт были одними из первых стран, принявших проект Всемирного банка человеческого капитала. Этот проект является глобальной инициативой по улучшению вложения инвестиций в три ключевых направления: знания, навыки и здоровье населения. Индекс человеческого капитала (Human Capital Index) позволяет измерить вклад здравоохранения и образования в производительность будущей рабочей силы той или иной страны. Он отражает человеческий капитал, который ребенок, родившийся сегодня, может надеяться накопить к возрасту 18 лет с учетом санитарных условий и условий образования в той стране, где он живет [5].

Основные проблемы инвестирования в человеческий капитал в Республике Беларусь обусловлены:

- низким уровнем овладения основными навыками школьниками. Фактический уровень образования в Беларуси значительно ниже, чем уровень образования в других странах с высоким уровнем дохода (выявляется при сопоставлении количества лет обучения и качества обучения);
- несоответствием между образованием и потребностями рынка труда: обучение в системе образования не обеспечивает адекватной подготовки студентов, т.е. овладения ими навыками и компетенциями, необходимыми для трудовой деятельности;
- относительно высокими показателями смертности и заболеваемости взрослого населения по причине распространенности неинфекционных заболеваний [6];
- низкой мотивацией граждан в их общественной и экономической деятельности, поскольку от нее зависят качество и результативность деятельности.

Исходя из этого, следует рассмотреть следующие направления развития человеческого капитала:

- инвестирование в качественное развитие детей, как школьного, так и дошкольного возраста, для устранения низких базовых навыков, внедрения в процесс обучения практических занятий, в рамках которых обучающиеся смогут получать необходимые знания и компетенции;
- подготовку молодежи к будущему: совершенствование процесса обучения (внедрение современных методик и технологий, адаптация к будущей профессиональной деятельности, сотрудничество с потенциальным рынком труда и др.) и снижение факторов риска для здоровья;
- расширение участия взрослого населения на рынке труда. Необходимо поощрять обучение людей на протяжении всей жизни, переобучение или повышение квалификации безработных, инвалидов и др. [6]. Можно сказать, что в последние годы сложилась тенденция саморазвития и самообучаемости. В моду постепенно входит концепция Lifelong Learning, которую можно интерпретировать пословицей «Век живи — век учись», поэтому следует продолжать работу именно в этом направлении;
- построение эффективной системы мотивирования граждан; создание благоприятных условий для развития человеческого капитала со стороны государства и общества.

Таким образом, трансформация индустрии туризма под воздействием пандемии COVID-19 сделала актуальным вопрос формирования человеческого капитала как наиболее ценного ресурса в современном и быстроменяющемся мире.

Источники

1. Отчет UNWTO: международный туризм в 2021 году [Электронный ресурс] // b2b.blog. — Режим доступа: <https://b2b.ostrovok.ru/blog/otchyot-unwto-mezhdunarodnyj-turizm-v-2021-godu>. — Дата доступа: 05.10.2022.
2. Международный туризм вернулся к 60 % допандемического уровня в январе – июле 2022 г. [Электронный ресурс] // UNWTO. — Режим доступа: <https://www.unwto.org/taxonomy/term/347>. — Дата доступа: 10.10.2022.
3. Туризм и туристические ресурсы в Республике Беларусь [Электронный ресурс] // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. — Режим доступа: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/realny-sector-ekonomiki/turizm/statisticheskie-izdaniya/index_39563. — Дата доступа: 12.10.2022.
4. Колодко, Г. Последствия. Экономика и политика в постпандемическом мире [Электронный ресурс] / Г. Колодко // Вопр. экономики. — 2020. — № 5. — С. 25–44. — Режим доступа: <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2020-5-25-44>. — Дата доступа: 14.10.2022.
5. Мазелис, Л. Динамическая оптимизационная модель распределения финансовых ресурсов для максимального продвижения по развитию человеческого капитала региона [Электронный ресурс] / Л. Мазелис, А. Красько, Е. Красова // Государственный советник. — 2019. — № 4. — С. 21. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/dinamicheskaya-optimizatsionnaya-model-raspredeleniya-finansovyh-resursov-dlya-aksimalnogo-prodvizheniya-po-razvitiyu/viewer>. — Дата доступа: 15.10.2022.
6. Гридин, А. Перспективы развития инвестиций в человеческий капитал под влиянием пандемии COVID-19 [Электронный ресурс] / А. Гридин // eLIBRARY. — Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44602725>. — Дата доступа: 15.10.2022.

Д.И. Рунец

Научный руководитель — кандидат экономических наук Т.А. Езерская

УПРАВЛЕНИЕ ЗАТРАТАМИ И РАСХОДАМИ ОРГАНИЗАЦИИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ

Рассматриваются теоретические аспекты и методические подходы к управлению затратами и расходами субъекта хозяйствования. Определены роль и значение использования инструментария современных систем управления затратами и расходами в организациях.

Повышение эффективности производства возможно на основе интенсификации использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов. Управленческий персонал должен иметь полные и достоверные данные об уровне и