

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ БУДУЩЕГО И ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ
ДЛЯ СФЕРЫ УСЛУГ
THE HUMAN CAPITAL OF THE FUTURE AND THE CHALLENGES
OF TRAINING PERSONNEL FOR THE SERVICE SECTOR**

Обзор
Review

УДК 331.522:338.48

DOI: 10.18413/2408-9346-2025-11-3-0-5

Дышловой И. Н.

Совершенство трудового потенциала
как основа развития рекреационных услуг

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского», проспект Академика Вернадского, 4, Симферополь 295007, Республика Крым, Россия
e-mail: dintur@mail.ru

ORCID 0000-0002-6215-0771

*Статья поступила 07 июля 2025 г.; принята 24 августа 2025 г.;
опубликована 30 сентября 2025 г.*

Аннотация. Рост динамичности в развитии экономических отношений, включая рекреацию, приводит к возрастанию значимой роли человека труда, основанному на знаниях, навыках и умениях. Человек и его трудовой потенциал требует новых исследований по его совершенствованию, развитию способностей к самообучению, новаторству, направленных на структурные изменения в организациях и ведущих к обоснованному целедостижению. Поэтому необходимы новые исследования по конкретизации содержания дефиниции «трудовой потенциал» и разработке методов его развития. На основе системного подхода выявлены причинно-следственные связи интеграционного процесса формирования трудового потенциала, обладающего реальной движущей силой. Уточнено его качественно-количественное содержание и пути развития на основе разработанных принципов. Формирование трудового потенциала актуализирует задачу постоянного роста источников повышения качества услуг на основе новых возможностей трудовых ресурсов с созданием должного их потенциала по обеспечению необходимой экономической эффективности, которым становится искомый трудовой потенциал. Выявленные проблемы и факторы развития трудового потенциала, объекты и функции, а также предложенные правила и методы позволили предложить процессную модель совершенствования качественно-количественного и структурного содержания трудового потенциала. Эффективность достижения поставленной цели, как правило, диктуется необходимостью применения адекватной системы трудовой мотивации рассматриваемого персонала.

Ключевые слова: трудовой потенциал; качество труда; рабочая сила; трудовые ресурсы; управление; принципы; развитие

Для цитирования: Дышловой И. Н. Совершенство трудового потенциала как основа развития рекреационных услуг // Научный результат. Технологии бизнеса и сервиса. 2025. Т. 11. № 3. С. 51-62. DOI: 10.18413/2408-9346-2025-11-3-0-5

UDC 331.522:338.48

Igor N. Dyshlovoi

Perfection of labor potential as a basis for the development of recreational services

Vernadsky Crimean Federal University,
4 Academician Vernadsky Ave., Simferopol 295007, Republic of Crimea, Russia
e-mail: dintur@mail.ru

ORCID 0000-0002-6215-0771

Abstract. The growth of dynamism in the development of economic relations, including recreation, leads to an increase in the significant role of a person of labor based on knowledge, skills and abilities. A person and his/her work potential require new research on his improvement, the development of self-learning abilities, and innovation aimed at structural changes in organizations and leading to sound goals. Therefore, new research is needed to specify the content of the definition of "labor potential" and develop methods for its improvement. Based on a systematic approach, the causal relationships of the integration process of building labor potential, which has a real driving force, were identified. Its qualitative and quantitative content and ways of development based on the developed principles were clarified. Building labor potential actualizes the task of constantly growing sources of improving the quality of services based on new opportunities for labor resources with the creation of their proper potential to ensure the necessary economic efficiency, which becomes the desired labor potential. The identified problems and factors of labor potential development, objects and functions, as well as the proposed rules and methods allowed us to propose a process model for improving the qualitative, quantitative and structural content of labor potential.

Keywords: labor potential; labor quality; labor force; labor resources; management; principles; development

For citation: Dyshlovoi, I. N. (2025), "Perfection of labor potential as a basis for the development of recreational services", *Research Result. Business and Service Technologies*, 11 (3), pp. 51-62, DOI: 10.18413/2408-9346-2025-11-3-0-5

Введение (Introduction). Значимость трудового потенциала в настоящее время становится одним из важнейших факторов развития экономических систем. Трудовой ресурс как основа деятельности любой организации определяется способностями человека к коммуникативным отношениям и креативному мышлению. Сегодня только благодаря человеку, его уникальным возможностям и способностям, могут создаваться новые технические средства, продукты и услуги в различных областях,

включая такую сферу человеческих отношений, какой является рекреация.

Рекреационная деятельность направлена на восстановление физических, психических и духовных сил человека, его здоровья и отдых. Она базируется на целенаправленном построении необходимых экономических, организационных, материально-вещественных и социальных отношений по развитию рекреационных систем, призванных охранять и укреплять здоровье граждан страны.

Функционирование сферы рекреационных услуг представляет собой сложный процесс, направленный на сбалансированность взаимосвязей ряда разнонаправленных производственных, экономических, социально-культурных, экологических и иных факторов. Такая ситуация в значительной мере усложняет принятие управленческих решений по выбору эффективных альтернатив развития.

Эффективность комплексной многовекторной рекреационной деятельности всецело зависит от особенностей вложенного труда, определяющего качество функционирования различных подсистем рекреационной сферы. При этом производственно-технологические функции рекреационных услуг должны быть направлены на рост способности рекреантов к последующему за отдыхом производительному труду и удлинение периода активной трудовой деятельности человека. В то же время другие, например, социально-культурные функции рекреационной деятельности, предусматривают удовлетворение потребности отдыхающих в познании истории, культуры региона, страны и окружающего мира.

Таким образом, особенности сферы услуг, её многогранность, а также сложность рекреационных процессов предъявляют особые требования к трудовой деятельности и её потенциалу, которые указывают на необходимость выявления особенностей рекреационного продукта, которые можно охарактеризовать следующим образом (Василенко, 2020; Куніцин, 2013; Симонова, 2023):

1. Одновременность (синхронность) процессов производства и потребления продукта (услуги), которые происходят в присутствии клиента (оздоровительные, спортивные услуги, экскурсии и т. д.);

2. Неспособность и бессмысленность сохранения услуг. В случае отсутствия спроса невозможно хранить (складировать) услуги с целью их будущей реализации;

3. Рассогласование времени продажи и потребления услуг (как правило, путёвки реализуются днями и месяцами раньше их потребления в установленный период);

4. Нечувствительность реального качества рекреационного продукта до его реализации и сложность стандартизации осуществления услуг, зависящих от материальных, трудовых, природных и социальных условий;

5. Территориальная стабильность предоставления услуг объектами рекреации, находящимися в определённых географических зонах;

6. Транспортная ограниченность доступа к рекреации, продукт которой не подлежит доставке потребителю по месту жительства;

7. Склонность к сезонной неустойчивости предоставления услуг, при которой цена и качество в отличие от «высокого сезона» могут изменяться в периоды межсезонья, что требует значительных маркетинговых усилий персонала по поддержанию спроса;

Приведённые характерные особенности рекреационного продукта, а также многообразие реальных связей рекреационных организаций с региональной средой указывают на целесообразность рассмотрения внутрифирменных трудовых организационно-экономических отношений на основе человеческого фактора и его социокультурных, этических и психологических составляющих. Такой подход направлен на качественное обслуживание рекреантов и должен определяться уровнем квалификации и профессионализма, а также обеспеченности трудовыми ресурсами, их потенциалом, направленным на качественное обслуживание отдыхающих (Евдохина, 2020; Куніцин, 2013; Симонова, 2023; Цёхла, 2021).

Труд как основа деятельности реализуется на основе функционирования рабочей силы. Качество труда первично ввиду того, что оно представляет собой внутреннее сущностное свойство (Корогодина, 2021), тогда как трудовой потенциал пред-

ставляет собой сложный механизм, определяющий способность к труду, в результате которого создаётся и реализуется рекреационная услуга – потребляется продукт. Более того, грамотное и креативное управление трудовым потенциалом приводит к росту производительности труда, повышает конкурентоспособность как самого продукта, так и его производителя – конкретную организацию.

Следовательно, становится актуальным выявление самого механизма роста качества труда и его потенциала на основе задачи определения факторов и коммуникативных составляющих, а также их способности к результативному функционированию всей системы. Это позволит создать условия и обосновать реальные приёмы и возможности результативного управления трудовым потенциалом посредством внешнего воздействия на его важнейшие составляющие.

Цель исследования (The aim of the work). Многогранный характер рекреационных услуг и приведённых свойств их продукта раскрывает сложность проблемной ситуации, связанной с трудовым потенциалом и представляет собой комплексную многоуровневую проблему. Её разрешение связано в первую очередь с необходимостью конкретизации внутреннего содержания трудового потенциала и его структуры в рекреационной сфере. Оно должно быть направлено на выявление возможностей и путей активизации трудового потенциала.

К сожалению, до сих пор в не сложилось чёткого определения структуры и содержания трудового потенциала в экономике услуг, в частности в сфере рекреации. Существующие трактовки и определения дефиниции «трудоу потенциал» в имеющихся публикациях различаются между собой и часто зависят от предмета изучения конкретным исследователем (Василенко, 2025). Поэтому целью данной работы является конкретизация структуры и содержания дефиниции «трудоу потенциал» и разработка методов управления

социально-экономическим развитием сферы рекреационных услуг на основе совершенствования искомого потенциала.

Поставленную цель предполагается достичь на основе решения следующих основных задач:

- выполнить анализ и конкретизировать внутреннее содержание трудового потенциала и его структуры, отражающие существенные признаки его целостности и возможности развития;
- разработать методы и подходы по созданию условий формирования и развития трудового потенциала организационных систем;
- разработать модель системы управления развитием трудового потенциала рекреационных услуг на основе его совершенства.

Материалы и методы исследования (Materials and Methods). В основе методологии проводимого исследования заложен диалектический подход к оценке содержания и тенденций развития трудового потенциала в общей системе экономических взаимодействий рекреационных предприятий. При исследовании использовались:

- принцип системности, а также принцип единства общего и специфического в исследовании качества рабочей силы, его содержания;
- эмпирические методы познания по выявлению причинно-следственных связей формирования трудового потенциала и описания проблем развития рекреационных услуг;
- сравнительно-аналитический метод и методы группировки для изучения факторов влияния на целевое развитие качества рекреационных услуг организаций;
- человеко-ориентированный подход к совершенствованию трудового потенциала на основе развития рекреационных систем.

Результаты исследования и их обсуждение (Results and Discussion). Успешное региональное развитие сегодня невозможно без участия трудовых ресур-

сов высокого уровня, ценность которых определяется качеством трудового потенциала. Постоянный мониторинг и оценка ресурсов любого экономического субъекта даёт возможность маневрировать ими с целью обеспечения конкурентных преимуществ рассматриваемой организации и защиты её слабых мест. Поэтому трудовой потенциал становится ведущей движущей силой развития рекреационных предприятий различных форм собственности (Симонова, 2023).

От качества труда (прилагаемых усилий) работников – рабочей силы зависят свойства и конечное состояние формируемого рекреационного продукта.

Используя принцип системности, принцип единства общего и специфического в исследовании качества рабочей силы, можно раскрыть структуру его содержания. Известный исследователь И.Т. Корогодин утверждает, что каждому человеку присущи общие свойства, характеризующие качество его рабочей силы. Работник, обладая природными и приобретёнными свойствами, имеет особые свойства, характеризующие профессиональный и квалификационный уровень специалиста, определённые умственные и физические способности. При этом под качеством рабочей силы понимают устойчивую совокупность свойств умственных и физических способностей человека, характеризующих его профессиональный и квалификационный уровень подготовки, требуемый для выполнения определённого вида и сложности труда (Корогодин, 2021: 14).

С другой стороны, теория и практика различных научных школ наравне с приведённым понятием «рабочая сила» используют такие близкие понятийные конструкции, как «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал» (Жданов, 2022).

Основу приведённых категорий трудовой деятельности составляют трудовые отношения, связанные с целесообразной деятельностью человека. При этом под ра-

бочей силой – первичной составляющей трудовых отношений, следует понимать способность человека к труду как реализуемую совокупность физических и духовных сил, направленных на производство. Рабочая сила отражает дееспособность человека, его качественное содержание пригодности создавать материальные блага или оказывать услуги и не имеет в своём составе количественных характеристик профессионального, социального и иного характера, например, демографического свойства (Василенко, 2025).

Так, классик Д. Рикардо считал: «Качество труда в значительной мере зависит от сравнительного искусства работника и напряжённости выполняемого труда. Труд более высокого качества и более высокой напряжённости в единицу рабочего времени создаёт более высокую стоимость» (Рикардо, 1993: 409).

Рабочая сила при функционировании превращается в труд, который становится материальной основой образования его качества, содержание которого необходимо понять и оценить.

Вопросы качества труда, понимание структурных элементов, образующих его содержание, излагаются в разных концепциях и точках зрения (Petru, 2020). При этом важно понять необходимость выделения двух взаимосвязанных понятий: качества труда и качества рабочей силы. Поскольку труд есть функция рабочей силы, без знания качества нельзя понять и качество труда (Губарев, 2019). Наличие качества рабочей силы и качества труда даёт возможность лучше определить различия между работниками в их трудовой деятельности (Корогодин, 2021). В то же время трудовой потенциал представляет собой интегральную качественную и количественную способность имеющихся трудовых ресурсов достигать запланированных результатов рекреационной деятельности (рис. 1).

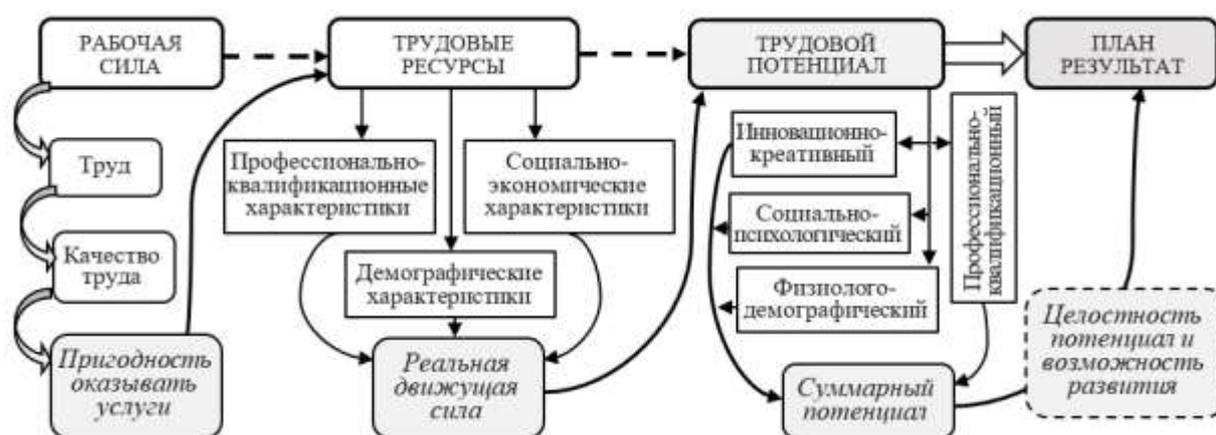


Рис. 1. Интеграционный процесс формирования трудового потенциала
Fig. 1. The integration process of labor potential formation

Как следует из приведённой иллюстрации (см. рис. 1) рабочая сила характеризуется качественным содержанием и отражает дееспособность человека, его пригодность и способность создавать материальные блага (оказывать услуги). Эта категория не содержит количественных характеристик демографического, профессионального и иного характера (Василенко, 2025).

Трудовые ресурсы развивают количественную сторону профессиональной сущности понятия «рабочая сила» – число работников (их специализация, уровень квалификации), дополняется демографическими характеристиками (пол, возраст, семейное положение) и социальными аспектами (коммуникабельность, интересы и т. п.) работающих. Трудовые ресурсы наряду с материальными и финансовыми ресурсами выступают важнейшим фактором производства и являются одним из объектов управления, обладающим реальной движущей силой, направленной на реализацию текущих и стратегических задач организации (Василенко, 2025).

Следует отметить, что при рассмотрении приведённых экономических категорий (см. рис. 1) нельзя не учитывать особенности производственных процессов, протекающих в сфере услуг, в частности в рекреационной сфере. Здесь производи-

тель, как было сказано выше, тесно и непосредственно взаимодействует с потребителем в период оказания услуги. При этом процесс реализации услуги происходит с высокой степенью индивидуализации продукта и согласуется, как правило, с требованиями потребителя (Свинухова, 2022). Рост контакта с потребителем повышает степень индивидуализации услуг и трудоёмкость процесса, требует более высокой квалификации и качества коммуникаций. Следовательно, актуализируется задача постоянного роста источников повышения качества услуг на основе новых возможностей трудовых ресурсов с созданием должного их потенциала по обеспечению необходимой экономической эффективности, которым становится искомым трудовой потенциал.

Основными компонентами трудового потенциала являются (Василенко, 2025; Демидова, 2014; Курбанова, 2020; Орлова, 2022; Судакова, 2021): численность, профессионализм, навыки и умения работника, образование и способность к обучению, физическое и физиологическое развитие, трудоспособность, состояние здоровья, коммуникабельность, организованность, ответственность, моральность, интеллектуальные и личностные возможности (социальная зрелость, общая и информационная культура, креативность, способность к

саморазвитию и т. д.). Немаловажное значение имеет склонность к новаторству, инновациям, а также работоспособность,

мотивация к работе и стремление к постоянному обучению, профессиональному росту (рис. 2).



Рис. 2. Структурное содержание трудового потенциала как основа его развития
Fig. 2. The structural content of labor potential as the basis for its development

Приведённая иллюстрация (см. рис. 2) позволяет:

1) анализировать и оценивать итоговый (суммарный) трудовой потенциал каждого работника и группы исполнителей;

2) осуществлять формирование и комплектацию команд, отдельных звеньев и подбирать работников для оказания конкретных услуг не только в соответствии с их специализацией, но и сложившимися условиями осуществления услуг;

3) выявлять потребности и решать задачи комплектации недостающих категорий персонала по отдельным направлениям и организационным процессам;

4) определять условия, направления и степень развития трудового потенциала для каждого отдельного работника и их группы в удовлетворении интересов как работника, так и работодателя.

Представленное содержание трудового потенциала можно рассматривать в качестве исходной позиции по разработке модели системы управления развитием производства рекреационных услуг на основе совершенствования трудового потенциала. Таким образом, можно считать, что уникальность трудового потенциала заключаются в ярко выраженном единстве всех его структурных элементов с расширенными многоуровневыми взаимосвязями. При этом необходимо учитывать ряд базовых положений.

Во-первых, трудовой потенциал, обладая ресурсными свойствами, является ведущей и реальной движущей силой экономического развития. Это предопределяет дальнейший рост всех его составляющих, включая социальную инфраструктуру, стимулирующую в свою очередь усиление трудового потенциала.

Во-вторых, целенаправленное воздействие на квалификационную и личностную составляющие трудового потенциала работников должно привести к его качественно-количественным и структурным изменениям динамического характера, способствующим достижению принятых планов и программ.

В-третьих, управление может быть эффективным только тогда, когда каждый работник целевым образом мотивирован и в полной мере способен активно использовать свой трудовой потенциал (физические, профессиональные и креативные способности) для решения поставленных задач.

Следует также помнить, что трудовой потенциал не равен простой сумме потенциалов имеющихся работников и является переменной величиной. Он изменяется с ростом знаний и навыков работников, зависит от состояния здоровья человека, его психологических качеств, внешних воздействий, а также реакций организма, диктуется условиями труда и его мотивацией (Василенко, 2025).

Немаловажным обстоятельством является также тот факт, что любая экономическая система испытывает на себе влияние внешней среды и должна определенным образом реагировать на окружение. Рассматриваемая система разрушается, если негативное влияние внешнего окружения становится сильнее её внутреннего энергетического потенциала. Поэтому выживание системы и устойчивость её развития зависит, с одной стороны, от способности приспосабливаться к изменениям среды, а с другой, от умения воздействовать на внешние факторы в выгодном для объекта управления направлении с учётом возможных последствий предпринятых действий (Василенко, 2025).

Отсюда следует, что для эффективно-го достижения поставленной цели необходимо:

1) конкретизировать проблемы и выявить факторы развития трудового потенциала;

2) определить условия и характеристики системы формирования трудовых ресурсов;

3) разработать и предложить ключевые принципы развития трудового потенциала;

4) выбрать правила, критерии и методы достижения поставленной цели с учётом существующих особенностей развития рекреационных услуг;

5) конкретизировать предметы и элементы трудового потенциала (ТП), подлежащие модернизации (рис. 3).



Рис. 3. Совершенствование трудового потенциала как основа развития рекреационных услуг

Fig. 3. Perfection of labor potential as a basis for the development of recreational services

Анализ проблем и факторов (см. рис. 3) позволяют выявить существующее состояние трудового потенциала и позволяет оценить возможность и направления его развития. При этом основой для выбора приоритетов развития трудового потенци-

ала становится сложившееся соотношение уровня развития индивидуальных компетенций работника и организации в целом. Не менее важным элементом процесса совершенствования трудового потенциала и одновременно одним из механизмов по-

вышения эффективности роста становятся благоприятная атмосфера, условия и система мотивации работников (Свиныхова, 2022). Каждый работник должен понимать и нести персональную ответственность за получаемый результат. Для этого необходимо создать соответствующие условия и возможности реализации насущных потребностей каждого сотрудника при исполнении своих обязанностей. Особое внимание следует уделять каждой составляющей трудового потенциала (см. рис. 2) с необходимым финансовым и другим обеспечением с целью его постоянного совершенства и развития.

Заключение. Современные условия экономического развития России характеризуются не только естественным ростом жёсткости конкуренции, но и умножением динамики внешней среды, которая получила небывалый импульс обострения, вызванный вначале пандемией, а затем масштабными санкциями против нашей страны. Возрастание проблем различных уровней и масштабов носит неравномерный и стохастический характер. Сложность современных условий развития экономических систем зачастую носит трудно прогнозируемый характер, оказывая неоднозначное влияние на рекреационную сферу. Всё это требует новых форм внешнего и внутреннего взаимодействия существующих систем, основанных, в первую очередь, на усилении роли человеческого фактора как ядра трудового потенциала, роста его профессионализма, креативности и новых знаний.

Трудовой потенциал, выступая в роли ключевого стратегического ресурса, становится важнейшим фактором производства и развития экономических объектов. При этом человек с его коммуникативностью, компетенциями и высоким профессионализмом становится главным действующим лицом, показателем этого потенциала, нематериальным активом и его движущей силой. Следовательно, актуализируется задача постоянного совершен-

ства трудового потенциала, накопление и развитие которого зависит:

1) от качества трудовых отношений, внутреннего морального климата, административных, психологических и социально-экономических условий работы в команде, побуждающих сотрудников целевым образом и коммуникативностью к развитию новых качеств профессионализма;

2) от внутренних потребностей роста человека как личности, связанных с получением новых прочных знаний общего и специального уровня образования и последующими условиями социально-культурного обеспечения их реализации;

3) от внешних условий производства, существующих и развивающихся экономических систем, конкуренции, рынка труда и спроса, уровня культуры, интересов, стимулов и оплаты труда, возможностей общего и профессионального образования, а также требований работодателей рынка труда.

Повышение эффективности трудового потенциала сферы рекреации становится более устойчивым в условиях сбалансированных социально-экономических и трудовых отношений с местными органами власти и обществом. Гармоничность и единство стратегических интересов участников способствует повышению трудового потенциала, а также надёжности достижения целей развития рекреации, направленного на скоординированное развитие территории и рост уровня жизни населения.

В настоящее время исследования в области оценки трудового потенциала хотя и находятся на начальном этапе, но уже приобретают растущую актуальность, что диктует необходимость его дальнейшего познания и углублённого изучения.

Систематизация, исследование и выявление закономерностей развития трудового потенциала способствует лучшему пониманию современных изменений в структуре трудовых отношений, а также необходимости обоснования закономерностей и тенденций их развития. Теория

трудового потенциала непрерывно развивается и обогащается, а роль совершенствования механизма его реализации в условиях требований инновационного развития сферы рекреации неуклонно возрастает.

Вследствие этого остаётся актуальной задача постоянного улучшения качества труда, совершенствование форм и методов подготовки, переподготовки и роста образования работников как основы формирования нового качественного трудового потенциала, ведущего к росту производительности объекта управления.

Информация о конфликте интересов: автор не имеет конфликта интересов для декларации.

Conflicts of Interest: the author has no conflict of interests to declare.

Список литературы

Василенко В.А. Рост производительности труда в задачах мобилизационной экономики. Москва: РУСАЙНС, 2025. – 142 с.

Василенко В.А., Василенко А.В. Научно-методологические основы управления развитием курортных кластеров Крыма. Москва-Берлин: «Директ-Медиа», 2020 – 301 с.

Губарев Р. Применение рейтинга при оценке качества труда работников // Человек и труд. 2019. № 9. С. 61-63.

Демидова І.А. Стратегічне планування трудового потенціалу підприємства. // Вісник Східноукраїнського університету імені Володимира Даля. 2013. № 9 (198). Ч. 2. С. 46-50.

Евдохина О.С. Развитие инфраструктуры отдыха и туризма как фактор социально-экономического развития муниципального района // Актуальные вопросы современной экономики. 2020. № 11. С. 225–231.

Жданов Д.А. Человеческий капитал предприятия: модель компетенций работника в цифровом мире // *π-Economy*. 2022. Т. 15. № 5. С. 58–74.

Корогодін І.Т. Якість праці як система, її проявлення в зростанні продуктивності під впливом цифрової технології // *Економіка праці*. 2021. Том 8. № 1. С. 11-22.

Куніцин С.В. Механізм управління розвитком підприємств туристично-рекреаційної

сфери. Сімферополь, КРП «Видавництво Кримнавчпеддержав», 2013. – 454 с.

Курбанова У.А.И. Оценка трудового потенциала и его роль в развитии социально-экономического потенциала региона // *Вестник Дагестанского государственного университета. Серия 3: Общественные науки*. 2020. Т. 35. № 4. С. 46–56.

Орлова Е.В. Оценка человеческого капитала предприятия и управление им в условиях цифровой трансформации экономики // *Journal of Applied Economic Research*. 2021. Т. 20. № 4. С. 666–700.

Петти В., Смит А., Рикардо Д. Антология экономической классики. Т. 1.; предисл., сост. И. А. Столярова. М. Эконом. 1993. – 475 с.

Свинухова Ю.Н. Трудовой потенциал как структурный элемент социально-экономического потенциала региона: факторы и механизмы наращивания // *Экономика и бизнес: теория и практика*. 2022. № 4–2 (86). С. 113-119.

Симонова М.В. Обоснование создания туристско-рекреационного кластера для развития трудового потенциала территории // *Уровень жизни населения регионов России*. 2023. Том 19. № 1. С. 112-124.

Судакова Е.С. Особенности формирования и развития трудового потенциала персонала // *Журнал «Science Time»: материалы Международной научно-практической конференции за апрель 2021 года / под ред. С.В. Кузьмина*. Казань. 2021. С. 215-223.

Цехла С.Ю., Плугарь Е.В. Развитие международного туризма: тенденции и социально-экономические процессы // *Геополитика и экогеодинамика регионов*. 2021. Т. 7. № 1. С. 38–47.

Petry, J.F., Uchôa, A.G.F. and de Mendonça, M.B. [et al.], (2020), “The creative economy: an ethnographic framework for handcrafts in the Alto Solimões region of the Brazilian Amazon”, *International Journal of Social Economics*, 47 (12), pp. 1651–1667.

References

Demidova, I.A. (2013), “Strategic plan for the labor potential of the Ministry”, *Bulletin of the Volodimir Dahl Eastern Ukrainian University*, 9 (198), part 2. pp. 46-50. (in Russ).

Evdokhina, O.S. (2020), “Development of recreation and tourism infrastructure as a factor of

socio-economic development of a municipal area”, *Current issues of modern economy*, 11, pp. 225-231. (in Russ).

Gubarev, R. (2019), “Application of the rating in assessing the quality of workers' work”, *Man and labor*, 9, pp. 61-63. (in Russ).

Korogodin, I.T. (2021), “Labor quality as a system, its manifestation in productivity growth under pressure the influence of digital technology”, *Labor economics*, Vol. 8, 1, pp. 11-22. (in Russ).

Kunitsin, S.V. (2013), *Management mechanism for the development of tourism and recreational facilities*, Simferopol, PKK "Vidavnitsvo Kriminavchpederzhav", 454 p. (in Russ).

Kurbanova, U.A.I. (2020), “Assessment of labor potential and its role in the development of socio-economic potential of the region”, *Bulletin of Dagestan State University, Series 3, Social Sciences*, Vol. 3, 4, pp. 46-56. (in Russ).

Orlova, E.V. (2021), “Evaluation of the human capital of an enterprise and its management in the context of the digital transformation of the economy”, *Journal of Applied Economic Research*, Vol. 20, 4, pp. 666-700. (in Russ).

Petty, V., Smith, A. and Ricardo, D. (1993), *Anthology of economic classics*. Vol. 1, preface, comp. by I. A. Stolyarov, M., Econov, 475 p.

Petry, J.F., Uchôa, A.G.F. and de Mendonça, M.B. [et al.], (2020), “The creative economy: an ethnographic framework for handcrafts in the Alto Solimões region of the Brazilian Amazon”, *International Journal of Social Economics*, 47 (12), pp. 1651–1667.

Simonova, M.V. (2023), “Substantiation of the creation of a tourist and recreational cluster for the development of the labor potential of the territory”, *Standard of living of the population of the regions of Russia*, Vol. 19,1, pp. 112-124. (in Russ).

Sudakova, E.S. (2021), “Features of the formation and development of the labor potential of personnel”, *Science Time Magazine, proceedings of the International Scientific and Practical Conference for April 2021*, edited by S.V. Kuzmin, Kazan, pp. 215-223. (in Russ).

Svinukhova, Yu.N. (2022), “Labor potential as a structural element of the socio-economic potential of the region: factors and mechanisms of building up”, *Economics and Business: theory and practice*, 4-2 (86), pp. 113-119. (in Russ).

Tsekhla, S.Yu. and Plugar, E.V. (2021), “Development of international tourism: trends and socio-economic processes”, *Geopolitics and ecogeodynamics of regions*, Vol. 7, 1, pp. 38-47. (in Russ).

Vasilenko, V.A. (2025), *Labor productivity growth in the tasks of the mobilization economy*, Moscow, RUSAINS, 142 p. (in Russ).

Vasilenko, V.A. and Vasilenko, A.V. (2020), *Scientific and methodological foundations of managing the development of resort clusters in Crimea*, Moscow-Berlin, Direct-Media, 301 p. (in Russ).

Zhdanov, D.A. (2022), “Human capital of an enterprise: a model of employee competencies in the digital world”, *pi-Economy*, Vol. 15, 5, pp. 58-74. (in Russ).

Данные об авторе

Дышловой Игорь Николаевич, доктор экономических наук, профессор кафедры управления персоналом института экономики и управления

Information about the author

Igor N. Dyshlovoi, PhD, Professor of the Department of Personnel Management, Institute of Economics and Management