Научная статья
УДК 316.546
DOI: 10.17213/2075-2067-2023-1-155-165

ГЕНДЕРНАЯ СПЕЦИФИКА ОПЛАТЫ ТРУДА И ИНВЕСТИРОВАНИЯ В РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ РАБОТНИКОВ АРАБСКИХ ОТЕЛЕЙ

База Сармад

Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону, Россия
sarmadbaza007@gmail.com, ORCID: 0000-0001-5768-6486

Аннотация. ***Цель исследования*** *— поиск вариантов рационального распределения инвестиций в рост профессиональных качеств работников арабских отелей с учетом гендерного фактора и действующей системы оплаты их труда.*

Методологическую базу исследования *составляют методы сравнительного и динамического научного анализа и оценки влияния инвестиций на повышение качества человеческого капитала в отелях Египта.*

Результаты исследования. *Геополитические и геоэкономические изменения в мировой системе с одной стороны, и масштабное внедрение цифровых технологий и вызванное этим изменение характера трудовых отношений с другой стороны создали принципиально новую, сложную среду и условия деятельности хозяйствующих субъектов, включая туристический и гостиничный секторы. Важность качественной рабочей силы во всех сферах, в том числе в сфере туризма, особенно важна в период кризиса. Пандемия коронавируса и текущий глобальный кризис оказали огромное негативное влияние на туристическую отрасль и ее трудовые ресурсы. В данном контексте большая роль принадлежит инвестициям в человеческий капитал, которые являются важным инструментом повышения профессиональных качеств работников туристических компаний, что положительно влияет на их заработную плату. В арабских отелях на эффективность направляемых на эти цели инвестиций сильно влияет гендерная специфика трудовых ресурсов, что не столь распространено в других странах. Данная статья направлена на поиск вариантов рационального использования инвестиций в трудовые ресурсы с целью развития профессиональных качеств работников арабских отелей с учетом гендерного фактора, что положительно скажется на качестве системы оплаты их руда. С помощью методов сравнительного и динамического анализа на примере египетских отелей представлены результаты инвестирования в повышение качества человеческого капитала сотрудников с учетом их пола и опыта работы. Полученные рекомендации стандартизированы, что делает возможным их использование в других отелях арабского мира.*

Перспективы исследования *заключаются в разработке и апробации сценарного подхода к повышению качества человеческого капитала работников туристических и гостиничных компаний.*

Ключевые слова: *работники арабских отелей, профессиональные качества, инвестиции, гендерная специфика, оплата труда*

Для цитирования: *Сармад Б. Гендерная специфика оплаты труда и инвестирования в развитие профессиональных качеств работников арабских отелей // Вестник Южно-*

© Сармад База, 2023

Российского государственного технического университета. Серия: Социально-экономические науки. 2023. Т. 16, № 1. С. 155–165. http://dx.doi.org/10.17213/2075-2067-2023-1-155-165.

Original article

GENDER SPECIFICS OF REMUNERATION AND INVESTMENT IN THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL QUALITIES OF EMPLOYEES OF ARAB HOTELS

Baza Sarmad

Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia
sarmadbaza007@gmail.com, ORCID: 0000-0001-5768-6486

Abstract. ***The purpose of the study*** *is to search for options for the rational distribution of investments in the growth of professional qualities of employees of Arab hotels, taking into account the gender factor and the current system of remuneration for their work.*

The methodological basis of the study *consists of methods of comparative and dynamic scientific analysis and assessment of the impact of investments on improving the quality of human capital in hotels in Egypt.*

Research results. *Geopolitical and geo-economic changes in the global system, on the one hand, and the large-scale introduction of digital technologies and the resulting change in the nature of labor relations, on the other hand, have created a fundamentally new, complex environment and conditions for the activities of economic entities, including the tourism and hotel sectors. The importance of a high-quality workforce in all spheres, including tourism, is especially important during the crisis. The coronavirus pandemic and the current global crisis have had a huge negative impact on the tourism industry and its workforce. In this context, an important role belongs to investments in human capital, which are an important tool for improving the professional qualities of employees of travel companies, which positively affects their wages. In Arab hotels, the effectiveness of investments directed for these purposes is strongly influenced by the gender specificity of the workforce, which is not so common in other countries. This article is aimed at finding options for the rational use of investments in human resources in order to develop the professional qualities of employees of Arab hotels, taking into account the gender factor, which will positively affect the quality of the payment system for quiet ore. Using the methods of comparative and dynamic analysis on the example of Egyptian hotels, the results of investing in improving the quality of human capital of employees, taking into account their gender and work experience, are presented. The recommendations received are standardized, which makes it possible to use them in other hotels in the Arab world.*

The prospects of the research *are to develop and test a scenario approach to improving the quality of human capital of employees of tourism and hotel companies.*

Keywords: *employees of Arab hotels, professional qualities, investments, gender specificity, remuneration*

For citation: *Sarmad B. Gender specifics of remuneration and investment in the development of professional qualities of employees of arab hotels // Bulletin of the South Russian State Technical University. Series: Socio-economic Sciences. 2023; 16(1): 155–165. (In Russ.). http://dx.doi.org/10.17213/2075-2067-2023-1-155-165.*

Введение. Инвестиции в человеческий капитал компаний туристической сферы, особенно в странах, где она является приоритетной, выступают важным условием роста профессиональных качеств работников, которые могут быть получены через обучение и повышение квалификации. Это объясняет важность применения новых подходов к целеориентированному инвестированию в наращивание профессиональных компетенций кадров, развитие и расширение их знаний и умений, то есть в человеческий капитал, включающий знания, навыки и способности, которые позволяют работнику эффективно и результативно выполнять свои должностные обязанности[1] [1; 3; 4; 10; 12; и др.].

Концепция инвестиций в человеческий капитал имеет несколько интерпретаций. Некоторые ученые считают, что инвестиции в человеческие ресурсы следует рассматривать как расходы, которые учреждение должно нести, особенно когда работники являются приоритетным и важным ресурсом для конкурентного преимущества компании в долгосрочной перспективе (например, компаний туристической сферы). Учреждения, которые не инвестируют в свои трудовые ресурсы, рискуют своим имиджем, поскольку человеческий фактор больше не является исключительно одним из факторов производства. Скорее, он стал учитываться как настоящие и будущие инвестиции, что повысило научный интерес к проблеме инвестирования в наращивание профессиональных компетенций работников, особенно в контексте внедрения инноваций, информатизации и цифровизации. Такие инвестиции должны способствовать разработке лучших способов и механизмов использования энергии, умственных и творческих способностей работников в создании и развитии конкурентных преимуществ компании, создавая современные и лучшие товары, услуги и технологии[2] [2; 5; 6; 7; 87; 11].

Материалы и методы. В процессе исследования для уточнения понятийно-категориального аппарата и подходов к изучению данной тематики, включая роль и специфику инвестирования в повышение профессиональных качеств работников туристического бизнеса, в разных (в том числе развивающихся) странах использовались общеметодологические, а также специальные методы, в том числе библиометрический, наукометрический, метод систематизации и обобщения. Это позволило сформировать теоретико-методологический базис исследования проблемы инвестирования в развитие профессиональных качеств работников сферы гостиничной индустрии, а также разграничить традиционные подходы к решению данной проблемы и те, которые присущи туристической индустрии стран арабского мира, в частности определяемые гендерной составляющей, которая накладывает особые условия не только на механизмы инвестирования в профессиональное развитие трудовых ресурсов отелей этих стран, но также на оплату их труда.

В соответствии с авторской концепцией использовались методы динамического сравнительного анализа для формирования инвестиционной политики менеджмента египетских отелей в отношении трудовых ресурсов и метод множественной регрессии для оценки степени влияния гостиничных инвестиций на национальную экономику, определения факторов, оказывающих прямой и косвенный вклад инвестиций в ВВП страны, приток туристов, доходность гостиничного сектора.

Исследование сущности, специфики и роли инвестиций в повышении профессиональных качеств работников арабских отелей. Инвестиции в человеческий капитал определяются как «инвестиции в развитие способностей, навыков и талантов человеческого элемента таким образом, чтобы он мог повысить свою производительность»

1 Условия работы в туристических компаниях [Электронный ресурс]. URL: https://thehrtourism.com/; Made Elkhbiri. What are the specifications of workers in the provision of hospitality services? What is the importance of tourism activities? [Electronic resource] // House Com is the largest job in the Middle East and North Africa region. 2017. URL: https://specialties.bayt.com/ar/specialties/q; Measuring Employment in the Tourism Industries Guide with Best Practices [Electronic resource]. URL: https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284416158.

2 Investment of human resources in the tourism sector [Electronic resource]. URL: http://www.almasalla.travel/News/News.asp?id=8057.

[11, p. 123]. Современный гостиничный менеджмент в кадровой сфере является одним из важных факторов, способствующих повышению уровня гостиничных услуг и снижению затрат в целях достижения туристического, социального и экономического развития стран. При этом именно человеческий фактор играет важную роль в сфере гостиничного бизнеса и гостиничных услуг, поскольку во всем мире он считается ключевым средством процесса производства гостиничных продуктов и обслуживания клиентов. Основными инструментами эффективного использования трудовых ресурсов отелей являются, во-первых, правильный подбор кадров, работающих при оказании гостеприимства; во-вторых, непрерывное обучение работников и повышение их квалификации; в-третьих, стимулирование и поощрение работников различными способами к оказанию гостиничных услуг и услуг гостеприимства высокого качества и умелому освоению инноваций в данной сфере; в-четвертых, оперативное решение проблем, с которыми сталкиваются поставщики гостиничных услуг. В дополнение к перечисленному важное значение имеют так называемые «технические характеристики работников при оказании гостиничных услуг»: забота о своей внешности, соблюдение графика работы и отсутствие опозданий, сила личности, вежливое и уважительное отношение к клиентам.

Помимо специфических качеств, связанных с оказанием услуг, туризм является средством ликвидации безработицы и предоставления возможностей трудоустройства для молодежи. Многие туристические страны работают над трудоустройством своих граждан именно в учреждениях туризма, ресторанах и отелях, связанных с обслуживанием туристов, таких как работа гида, экскурсовода и другие рабочие места для продвижения туризма. Сотни тысяч молодых людей, квалифицированных и обученных, работают в туристических странах, таких как Египет[3] [9]. В этой стране ожидается рост числа застрахованных работников отелей в 2022 году примерно на 16,6% и достигнет 140000 человек по сравнению со 120000 человек в 2021 году. Такая тенденция, несмотря на влияние внешних турбулентных факторов, объясняется возможностью и потребностью египетских отелей в большем количестве туристов, ростом заполняемости и повышением их доходов в большинстве районов, особенно в Хургаде и Шарм-эль-Шейхе, что положительно отражается на занятости. Так, каждый миллион туристов, приезжающих в Египет, обеспечивает занятость около 200 тысяч работников, но большая часть этой занятости является сезонной и незастрахованной из-за факторов, которым сектор подвергался в течение последнего десятилетия.

Научно обоснованный метод определения направлений и масштабов инвестирования в повышение профессиональных качеств работников египетских отелей имеет большое значение для данной страны, учитывая тот факт, что в целом гостиничный сектор потерял более 40% своей рабочей силы за годы пандемии коронавируса и текущего кризиса, когда данное направление является одним из немногих, открытых для туризма. В дополнение к этому следует отметить, что большой процент работников отелей не застрахован, что усложняет определение их реального количества в отрасли, а, следовательно, усложняет решение проблемы инвестирования в их развитие. При этом, согласно авторскому исследованию, каждый эксплуатируемый гостиничный номер предоставляет возможности занятости примерно для трех человек, а также другие возможности трудоустройства в сфере обслуживания гостиничного сектора, включая транспорт, работу гида и другие услуги.

Сущность и гендерная специфика оплаты труда и инвестирования в рост профессиональных качеств работников египетских отелей. Результаты проведенного анализа показали, что работники сферы туризма в Египте покидали сектор из-за

3 Условия работы в туристических компаниях [Электронный ресурс]. URL: https://thehrtourism.com/; Arab Republic of Egypt [Electronic resource] // Ministry of Tourism and Antiquities. URL: moa.portal@mota.gov.eg; Made Elkhbiri. What are the specifications of workers in the provision of hospitality services? What is the importance of tourism activities? [Electronic resource] // House Com is the largest job in the Middle East and North Africa region. 2017. URL: https://specialties.bayt.com/ar/specialties/q; Measuring Employment in the Tourism Industries Guide with Best Practices [Electronic resource]. URL: https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284416158.

сокращения иностранных потоков и снижения заполняемости отелей. Однако за последние два года правительство предприняло несколько инициатив по предотвращению увольнений, в том числе предоставляя чрезвычайные субсидии застрахованным работникам для их поддержки, а также направляя инвестиции в повышение их профессиональных качеств. Общая сумма, потраченная Чрезвычайным фондом [14] на застрахованных работников туристических компаний, составила около 1,15 миллиарда фунтов стерлингов после кризиса пандемии. Было произведено семь платежей 332 тысячам рабочих на сумму 195,3 миллиона фунтов стерлингов для первого взноса, 387,6 миллиона фунтов стерлингов для второго и третьего взносов, 330,4 миллиона фунтов стерлингов для четвертого и пятого взносов и 236,1 миллиона фунтов стерлингов для шестого и седьмого взносов. Это финансирование предназначалось в том числе для роста качественных характеристик работников, что является фактором их востребованности.

Важной спецификой сферы туризма арабских стран является наличие гендерных проблем, в числе которых выделяют следующие (рисунок 1).

Использование инструментов динамической и аналитической статистики позволило сделать важный вывод о влиянии на процесс принятия решений в сфере инвестирования в повышение профессиональных качеств работников отелей гендерного фактора. Этот же фактор является определяющим и в оплате труда работников отелей. Так, мужчина, работающий менеджером по продажам отелей в Египте, зарабатывает около 11600 египетских фунтов в месяц. Его заработная плата варьируется от 6170 египет-

Рис. 1. Основные гендерные проблемы, присущие туристическому бизнесу арабских стран[4]
Fig. 1. The main gender problems inherent in the tourism business of Arab countries

4 USAID. Jordan Tourism Development Project: Final Report October 2008 [Electronic resource]. URL: http://www.chemonics.com/OurWork/OurProjects/Documents/USAID-Jordan.TDP.Final.Report.pdf.

ских фунтов (самая низкая) до 17700 египетских фунтов (максимальная зарплата)[5]. Она включает рабочие льготы, такие как жилье и транспорт. Оплата труда в существенной степени зависит от опыта человека и других факторов, в том числе гендерного.

Ниже будет приведена дифференциация оплаты труда мужчин и женщин в данных отелях. Средняя заработная плата работников египетских отелей составляет 10900 фунтов стерлингов в месяц. При этом 25% работников профессии «менеджер по продажам отелей» зарабатывают менее 7700 фунтов стерлингов, а 75% — больше этой суммы; 75% работников других профессий получают менее 13500 фунтов стерлингов, а 25% — больше этой суммы[6] [10; 15; 16]. Кроме того, на размер оплаты труда работников египетских отелей большое влияние оказывает стаж работы (таблица 1).

Более того, опыт работы является одним из важнейших факторов, определяющих величину заработной платы. Считается естественным, что зарплата увеличивается с течением времени и накоплением опыта. Лица с опытом работы менее двух лет получают среднюю заработную плату в размере 7090 египетских фунтов в месяц, в то время как сотрудник со стажем работы от двух до пяти лет зарабатывает 8700 фунтов стерлингов.

Что касается работников, имеющих от пяти до десяти лет опыта, их заработная плата обычно эквивалентна 12300 фунтам стерлингов, что на 42% больше, чем у тех, у кого меньше опыта. Когда опыт «менеджера по продажам отелей» превышает десять лет, средняя зарплата возрастает до 14400 фунтов стерлингов, что на 17% больше, чем у работника с меньшим опытом работы. После пятнадцати лет опыта средняя зарплата составляет 15800 фунтов стерлингов, что на 10% больше, чем зарплата тех, у кого меньше опыта. Наконец, сотрудник с более чем двадцатилетним стажем получает зарплату около 16800 фунтов стерлингов в месяц, что на 6% больше, чем у человека с пятнадцати-двадцатилетним стажем. Такая дифференциация оплаты труда в зависимости от стажа работы является мотивирующим фактором и возможностью расходования дополнительного финансирования для наращивания своих профессиональных компетенций работниками в условиях высокой конкуренции за рабочие места.

Теоретически предполагается, что пол работника не должен влиять на его заработную плату, но реальной практикой гостиничного бизнеса в арабском мире тестируется факт, что между мужской и женской зарплатой существует заметная разница. Так, мужчины-менеджеры по продажам отелей в Египте зарабатывают в среднем на 16% больше, чем их коллеги-женщины (таблица 2).

На рисунке 2 показана сравнительная динамика изменения заработной платы разных категорий работников египетских отелей.

Таблица 1
Table 1

Распределение зарплат менеджеров по продажам отелей в Египте по стажу работы[7]
Distribution of salaries of hotel sales managers in Egypt by work experience

0–2 года		7,090 египетских фунтов
2–5 лет	23%	8,700 египетских фунтов
5–10 лет	42%	12,300 египетских фунтов
10–15 лет	17%	14,400 египетских фунтов
15–20 лет	10%	15,800 египетских фунтов
+25 лет	+6%	16,800 египетских фунтов

5 Abdul Razek Al-Shweikhi. 16.6% increase in insured hotel workers expected during. 2022 [Electronic resource] URL: https://www.alborsaanews.com/2022/02/20/1510985; World Tourism Organization. Tourism statistical data set database 2020 [Electronic resource]. URL: info@unwto.org.

6 Arab Republic of Egypt [Electronic resource] // Ministry of Tourism and Antiquities. URL: moa.portal@mota.gov.eg.

7 Все иллюстративные материалы разработаны (рассчитаны) автором.

Как видно на рисунке 2, средняя зарплата менеджера по продажам в отелях на 90% выше, чем у работников других категорий в индустрии гостеприимства и туризма. При этом, однако, заработная плата в индустрии гостеприимства и туризма Египта на 33% ниже, чем в других сферах.

Оценка влияния гостиничных инвестиций на макроэкономические показатели Дубая. Как отмечалось выше, туризм как комплексная сфера услуг, сильно зависящая от человеческого фактора (что делает ее одной из самых трудоемких отраслей), обладает мультипликативным эффектом в экономике и социальной сфере стран арабского мира. В данном контексте важное значение имеет оценка степени влияния гостиничных инвестиций на национальную экономику, поскольку эта оценка важна и для более частных выводов относительно роли инвестиционного фактора в повышении профессиональных качеств работников отелей.

На примере гостиничной индустрии Дубая определим влияние некоторых факторов на прямой и косвенный вклад инвестиций в ВВП, а также в приток туристов и доходность гостиничного сектора.

В таблице 3 приведены результаты данного анализа за период 2015–2020 годов с использованием данных, размещенных на официальном сайте Департамента туризма и коммерческого маркетинга Дубая.

Значение представленных в таблице 4 показателей позволяет сделать вывод, что процент вклада гостиничных инвестиций в ВВП колеблется от 8 до 12, а средний коэффициент составляет 10,3. При этом можно отметить прямую взаимосвязь с другими показателями выборки, так как максимальные и минимальные показатели всех трех переменных совпали.

Для отбора влияющих факторов с использованием модели множественной регрессии рассчитана корреляционная матрица (таблица 5).

Как видно из таблицы 5, переменные X1 и X2 имеют высокую корреляционную зависимость (что естественно) и напрямую влияют на переменную Y — вклад гостиничного бизнеса в ВВП страны.

Таблица 2
Table 2

Сравнение мужской и женской зарплаты в отелях Египта
Comparison of male and female salaries in hotels in Egypt

мужчина		12300 египетских фунтов
женщина	↓ -14%	10600 египетских фунтов

Рис. 2. Сравнение динамики оплаты труда разных категорий работников в египетских отелях
Fig. 2. Comparison of the dynamics of remuneration of different categories of employees in Egyptian hotels

Таблица 3
Table 3

Результаты оценки степени влияния гостиничных инвестиций (отели Дубая) на ВВП, приток туристов и доходность отелей
The results of assessing the degree of influence of hotel investments (Dubai hotels) on GDP, tourist influx and profitability of hotels

Годы	Прямой и косвенный вклад гостиничного сектора в ВВП	Приток туристов в Дубай (млн туристов)	Доходность гостиничного сектора (млрд дирхамов)
	Y	X1	X2
2015	9%	14.2	9.10
2016	10%	14.9	8.70
2017	8%	15.79	9.75
2018	11.1%	15.97	10.66
2019	11.5%	16.73	10
2020	12%	5.51	2.12

Таблица 4
Table 4

Результаты оценки степени влияния гостиничных инвестиций (отели Дубая) на ВВП, приток туристов и доходность отелей
The results of assessing the degree of influence of hotel investments (Dubai hotels) on GDP, tourist influx and profitability of hotels

	Y	X1	X2
Среднее	10.26666667	13.85	8.388333333
Стандартное отклонение	1.551343504	4.179306163	3.146670727
Минимум	8	5.51	2.12
Максимум	12	16.73	10.66

Заключение. Таким образом, проведенное исследование показало, что в текущих экономических условиях организации туристической сферы (а также других отраслей и направлений деятельности) рассматривают качественные человеческие ресурсы как конкурентное преимущество, благодаря которому они выгодно отличаются от других. В силу этого, по мнению менеджмента компаний, их реальная ценность высокопрофессиональных работников превышает стоимость многих материальных активов.

Следовательно, затраты на повышение их качества — это не затраты в традиционном смысле, а *инвестиционные* затраты. В ряде передовых стран расходы на человеческие ресурсы достигли примерно 60 % от общих расходов многих компаний. Автор статьи придерживается мнения, что современные вызовы требуют постоянно развивающегося как в индивидуальном плане, так и на уровне компаний человеческого капитала.

Таблица 5
Table 5

Результаты множественной регрессии
Multiple regression results

	Y	X1	X2
Y	1		
X1	–0.43982	1	
X2	–0.45294	0.987817	1

Список источников

1. Борщ Л.М., Жарова А.Р. Методология развития человеческого капитала с позиций цифровой экономики // Креативная экономика. 2019. Т. 13. №11. С. 2141–2158.

2. Владимирова Ц.Д. Вызовы информационной экономики: развитие человеческого капитала // Экономика труда. 2019. Т. 6. №3. С. 1029–1042.

3. Городнова Н.В., Скипин Д.Л., Роженцов И.С. Применение Smart-технологий: оценка влияния на развитие человеческого капитала // Креативная экономика. 2019. Т.13. №1. С. 1837–1858.

4. Грачев С.А. Разработка инструментария оценки результативности функционирования человеческого капитала в инновационной экономике региона // Вопросы инновационной экономики. 2019. Т. 9. №3. С. 763–770.

5. Каплина А.В., Низов Н.В. Организационно-информационная платформа использования трудового потенциала в системе отношений «вуз-бизнес» // Вестник академии знаний. 2019. №31(2). С. 114–120.

6. Троицкая А.А. Конкурентоспособный человеческий капитал работника: проблемы формирования и реализации // Экономика труда. 2019. Т. 6. №2. С. 647–658.

7. Хайрутдинов З.Р. Влияние интеллектуального (человеческого) капитала на увеличение объемов продаж — вклад менеджера по продажам // Креативная экономика. 2019. Т. 13. №3. С. 573–588.

8. Шаховская Л.С., Головчанская Е.Э. Интеграционные процессы как необходимое условие развития интеллектуальных ресурсов в системе университетов предпринимательского типа // Белорусский экономический журнал. 2016. №2. С. 31–45.

9. Abul-Qassem Hamdi. Developing Individuals' Competencies and Their Role in Supporting Competitive Advantage // Master Thesis. Business Administration Specialization. University of Algiers. 2005. P. 32.

10. Becker G.S. Human Capital and Personal Distribution of Income: An Analytical Approach // Human Capital 2nd ed. N. Y.: Columbia University Press, 1975. P. 94–144.

11. Handa Madfuni. Human capital in the university between investment mechanisms and the problem of measuring its effectiveness // Economic and Financial Research Proposal. 2016. P. 123.

12. Iwamoto H., Suzuki H. The Relationships Between Human Capital, Quality Management and Corporate Social Performance: A Bayesian SEM Approach / Procedia manufacturing, 2019. P. 695–701.

13. Matveeva L.G., Mikhakina E.V., Chernova O.A. The Methodology for the evaluation of youth economic potential: Revealing the resources // Journal of Advanced Research in Law and Economics. Vol. XI. Issue 1(47). 2020. P.246–255.

14. Mustafa Youssef Kaif. Sustainable tourism Green tourism and its role in solving the problem of unemployment. Konstantin: Alpha Documentation House. 2017. P. 301–306.

15. The first electronic tourist newspaper in the Arab world. 9 December 2009.

16. World Tourism Organization and United Nations // International Recommendations for Tourism Statistics 2008. Compilation Guide. Chapter 7. UNWTO, Madrid, UN, New York, 2014.

References

1. Borshh L.M., Zharova A.R. Metodologija razvitija chelovecheskogo kapitala s pozicij cifrovoj jekonomiki [Methodology of human capital development from the standpoint of digital economy]. *Kreativnaja jekonomika* [*Creative economy*]. 2019; 13(11): 2141–2158. (In Russ.).

2. Vladimirova C.D. Vyzovy informacionnoj jekonomiki: razvitie chelovecheskogo kapitala Challenges of the information economy: the development of human capital. *Jekonomika truda* [*Labor economics*]. 2019; 6(3): 1029–1042. (In Russ.).

3. Gorodnova N.V., Skipin D.L., Rozhencov I.S. Primenenie Smart-tehnologij: ocenka vlijanija na razvitie chelovecheskogo kapitala [Application of Smart technologies: assessment of the impact on the development of human capital]. *Kreativnaja jekonomika* [*Creative economy*]. 2019; 13(1): 1837–1858. (In Russ.).

4. Grachev S.A. Razrabotka instrumentarija ocenki rezul'tativnosti funkcionirovanija chelovecheskogo kapitala v innovacionnoj jekonomike regiona [Development of tools for assessing the effectiveness of the functioning of

human capital in the innovative economy of the region]. *Voprosy innovacionnoj jekonomiki* [*Issues of innovative economy*]. 2019; 9(3): 763–770. (In Russ.).

5. Kaplina A.V., Nizov N.V. Organizacionno-informacionnaja platforma ispol'zovanija trudovogo potenciala v sisteme otnoshenij «vuz-biznes» [Organizational and information platform for the use of labor potential in the system of relations «university-business»]. *Vestnik akademii znanij* [*Bulletin of the Academy of Knowledge*]. 2019; 31(2): 114–120. (In Russ.).

6. Troickaja A.A. Konkurentosposobnyj chelovecheskij kapital rabotnika: problemy formirovanija i realizacii [Competitive human capital of an employee: problems of formation and implementation]. *Jekonomika truda* [*Labor economics*]. 2019; 6(2): 647–658. (In Russ.).

7. Hajrutdinov Z.R. Vlijanie intellektual'nogo (chelovecheskogo) kapitala na uvelichenie ob'emov prodazh — vklad menedzhera po prodazham [The influence of intellectual (human) capital on the increase in sales volumes — the contribution of a sales manager]. *Kreativnaja jekonomika* [*Creative economy*]. 2019; 13(3): 573–588. (In Russ.).

8. Shahovskaja L.S., Golovchanskaja E. Je. Integracionnye processy kak neobhodimoe uslovie razvitija intellektual'nyh resursov v sisteme universitetov predprinimatel'skogo tipa [Integration processes as a necessary condition for the development of intellectual resources in the system of entrepreneurial type universities]. *Belorusskij jekonomicheskij zhurnal* [*Belarusian Economic Journal*]. 2016; (2): 31–45. (In Russ.).

9. Abul-Qassem Hamdi. Developing Individuals' Competencies and Their Role in Supporting Competitive Advantage // Master Thesis. Business Administration Specialization. University of Algiers. 2005. P. 32.

10. Becker G.S. Human Capital and Personal Distribution of Income: An Analytical Approach // Human Capital 2nd ed. N. Y.: Columbia University Press, 1975. P. 94–144.

11. Handa Madfuni. Human capital in the university between investment mechanisms and the problem of measuring its effectiveness // Economic and Financial Research Proposal. 2016. P. 123.

12. Iwamoto H., Suzuki H. The Relationships Between Human Capital, Quality Management and Corporate Social Performance: A Bayesian SEM Approach / Procedia manufacturing, 2019. P. 695–701.

13. Matveeva L.G., Mikhakina E.V., Chernova O.A. The Methodology for the evaluation of youth economic potential: Revealing the resources // Journal of Advanced Research in Law and Economics. Vol. XI. Issue 1(47). 2020. P. 246–255.

14. Mustafa Youssef Kaif. Sustainable tourism Green tourism and its role in solving the problem of unemployment. Konstantin: Alpha Documentation House. 2017. P. 301–306.

15. The first electronic tourist newspaper in the Arab world. 9 December 2009.

16. World Tourism Organization and United Nations // International Recommendations for Tourism Statistics 2008. Compilation Guide. Chapter 7. UNWTO, Madrid, UN, New York, 2014.

Статья поступила в редакцию 12.12.2022; одобрена после рецензирования 22.12.2022; принята к публикации 25.12.2022.
The article was submitted on 12.12.2022; approved after reviewing on 22.12.2022; accepted for publication on 25.12.2022.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

База Сармад — аспирантка 3-го года обучения, кафедра «Информационная экономика», экономический факультет, Южный федеральный университет.

Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Большая садовая, 105/42

Sarmad Baza — Postgraduate Student of the third year of study, Department of Information Economics, Faculty of Economics, Southern Federal University.

105/42 Bolshaya Sadovaya st., Rostov-on-Don, Russia