

отрасли и масштаба. Несмотря на то что полностью заменить настоящих сотрудников боты не могут, они хорошо влияют на эффективность банковского сектора, что выражается в увеличении скорости обработки запросов, повышении уровня автоматизации, снижении нагрузки на сотрудников организации, положительном экономическом эффекте.

Источники

1. Что такое чат-бот и как его создать // Email Soldiers. — URL: <https://email-soldiers.ru/glossary/chat-bot> (дата обращения: 16.10.2025).

2. Kumar; N. 65 Chatbot Statistics for 2025 — New Data Released / N. Kumar // DemandSage. — URL: <https://www.demandsage.com/chatbot-statistics/> (date of access: 16.10.2025).

3. Timeweb Cloud. Эволюция чат-ботов: от ELIZA до ChatGPT // Хабр. — URL: <https://habr.com/ru/companies/timeweb/articles/704226/> (дата обращения: 16.10.2025).

4. Как создать чат-бот для бизнеса своими руками // Unisender. — URL: <https://www.unisender.com/ru/blog/chat-boty-dlya-biznesa/#anchor-1> (дата обращения: 16.10.2025).

5. Чат-боты для бизнеса в Беларуси: как цифровые ассистенты помогают расти без лишних затрат // Инком интер. — URL: <https://incom.by/articles/resheniya-dlya-sovmestnoy-raboty/chat-boty-dlya-biznesa-v-belarusi-kak-tsifrovye-assistenty-pomogayut-rasti-bez-lishnikh-zatrat/> (дата обращения: 16.10.2025).

А. В. Буравская

Научный руководитель — кандидат экономических наук, доцент

С. О. Лебедева

ИССЛЕДОВАНИЕ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ И НАПРАВЛЕНИЯ ИХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Работа посвящена вопросам оплаты труда работников бюджетной сферы. В условиях экономических трансформаций и бюджетных ограничений анализ динамики, структуры и дифференциации заработной платы позволяет выявлять системные проблемы и разрабатывать новые подходы к совершенствованию системы оплаты труда в бюджетных организациях. В работе предложены направления совершенствования оплаты труда работников бюджетного сектора экономики.

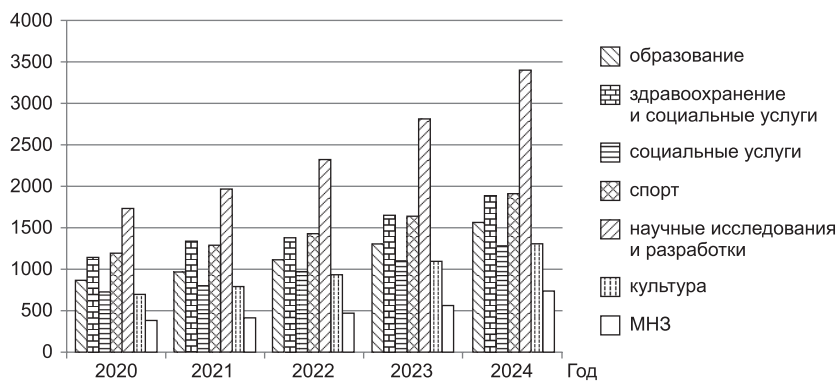
Оплата труда работников бюджетной сферы находится под пристальным вниманием Главы государства и правительства как один из ключевых социально-экономических показателей. В целях оптимизации системы оплаты труда работников бюджетной сферы Указом Президента Республики Беларусь № 27 от 18.01.2019 г. «Об оплате труда работников бюджетных

организаций» введены положения о тарифной системе оплаты труда на основе базовой ставки и 18-разрядной тарифной сетки и о структуре заработной платы, состоящей из должностного оклада, стимулирующих (надбавки, премии) и компенсационных выплат (доплаты). Данным нормативным правовым актом определены основные подходы по комплексному изменению системы оплаты труда работников бюджетных организаций. К наиболее существенным подходам относятся:

- оплата труда осуществляется на основе тарифной системы, включающей в себя базовую ставку и 18-разрядную тарифную сетку;
- заработная плата включает оклад, стимулирующие и компенсирующие выплаты, надбавку за стаж работы, премии.

Установлено, что финансирование премиального фонда осуществляется за счет средств, предусмотренных в соответствующих бюджетах в размере 20 % от фонда оплаты труда по должностным окладам, неиспользованных средств, выделенных на оплату труда, а порядок, условия и размеры премирования определяются положениями об оплате труда, утверждаемыми руководителями бюджетных организаций [1].

При этом существует понятие минимальной заработной платы (далее — МЗП), которая представляет собой государственный гарантированный стандарт в области оплаты труда. МЗП устанавливает нижнюю границу заработной платы труда при выполнении работником установленных трудовых обязанностей в нормальных условиях в течение стандартной продолжительности рабочего времени [2] (см. рисунок).



Динамика средней номинальной заработной платы работников бюджетной сферы за 2020–2024 гг.

Источник: собственная разработка на основе [3].

Анализ динамики заработной платы в бюджетной сфере за 2020–2024 гг. подтверждает устойчивую отраслевую дифференциацию. Лидером по оплате в данном периоде является сфера научных исследований и разра-

боток (в 2024 г. 3406,15 руб.). Лидерство научной сферы обусловлено высокой квалификацией специалистов и стратегической значимостью отрасли. Второе и третье места принадлежат таким секторам, как спорт и здравоохранение (в 2024 г. 1909,45 и 1881,45 руб. соответственно). Конкуренция между спортом и здравоохранением отражает различные модели финансирования — внебюджетную и бюджетную соответственно. Системное отставание сферы социальных услуг и культуры связано с ограниченным бюджетным финансированием и низким уровнем внебюджетной деятельности (в 2024 г. 1274,45 и 1305,95 руб. соответственно). Превышение номинальной заработной платы над МЗП (726 руб.) в 1,8–4,7 раза демонстрирует, что минимальная зарплата выполняет функцию социальной гарантии, тогда как оплата труда в бюджетной сфере формируется на основе тарифной системы.

С учетом вышеизложенного рекомендуем следующие направления совершенствования оплаты труда в бюджетных организациях Республики Беларусь:

- внедрение эффективного контракта — отражает связь оплаты труда с достижением целевых показателей деятельности организации;
- дифференциация окладов — разукрупненная категоризация в оценке должностей по сложности и квалификации;
- регулярная оценка результатов деятельности — ежеквартальный мониторинг эффективности функционирования организации;
- стимулирование инноваций — премирование за рационализаторские предложения;
- автоматизация процессов оценки эффективности труда — внедрение автоматизированных систем анализа производительности труда;
- развитие персонала — расширение программ непрерывного обучения кадров;
- карьерное планирование — возможность и гарантия вертикального и горизонтального роста сотрудников.

Реализация данных направлений совершенствования оплаты труда позволит существенно повысить производительность труда, увеличить удовлетворенность сотрудников системой оплаты, снизить текучесть кадров в ключевых позициях и обеспечить прозрачность системы материального стимулирования. Для внедрения рекомендуется разработать план с указанием сроков, ответственных лиц и источников финансирования предлагаемых мероприятий.

Источники

1. Об оплате труда работников бюджетных организаций : Указ Президента Респ. Беларусь от 18 янв. 2019 г. № 27 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. — URL: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=P31900027> (дата обращения: 07.11.2025).

2. Об установлении размера месячной минимальной заработной платы : постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 10 дек. 2024 г. № 935 // На-

циональный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. — URL: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=C22400935> (дата обращения: 07.11.2025).

3. Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников Республики Беларусь по кварталам // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. — URL: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/realny-sector-ekonomiki/stoimost-rabochey-sily/operativnyye-dannye/nominalnaya-nachislennaya-srednemesyachnaya-zarabotnaya-plata-rabotnikov-respubliki-belarus-po-kvart/> (дата обращения: 07.11.2025).

В. А. Бурунова

Научный руководитель — кандидат социологических наук К. Н. Сонич

ТУРИСТИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ВИТЕБСКОЙ ОБЛАСТИ: АНАЛИЗ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

В статье проведен комплексный анализ туристического потенциала Витебской области с применением метода «Дельфи». Выявлена дифференциация районов по уровню туристической привлекательности, определены территории-лидеры и территории-аутсайдеры. Сформулированы рекомендации по формированию туристического бренда региона, включающие диверсификацию турпродуктов, развитие инфраструктуры и совершенствование маркетинговой политики.

Туризм играет значительную роль в экономике многих стран, способствуя социальному развитию регионов, созданию рабочих мест и росту доходов. Для Республики Беларусь развитие этой отрасли — один из приоритетов, что подтверждается реализацией государственных программ, в числе которых «Беларусь гостеприимная». Витебская область, обладающая концентрированным природным и историко-культурным потенциалом, занимает ключевое положение в национальной туристической системе. Однако для повышения ее конкурентоспособности необходимы комплексный анализ существующего потенциала и разработка научно обоснованных мер по его эффективному использованию.

Оценка туристического потенциала Витебской области. Для комплексной оценки туристического потенциала Витебской области применен метод экспертных оценок «Дельфи», адаптированный для анализа 21 района-региона. Основной целью оценки являлось выявление факторов, оказывающих как позитивное, так и негативное влияние на развитие туристической отрасли региона. Определение ключевых факторов развития представляется особо значимым для формирования перспективных стратегий территориального развития.

Критерии оценки включали социально-экономические показатели (P_1), трудовые ресурсы (P_2), состояние окружающей среды (P_3), историко-куль-