

ными барьерами, включая ограниченный доступ к ресурсам, и традиционными семейными обязанностями.

Сравнение гендерной структуры туристической индустрии двух стран представлено в таблице.

Гендерная структура туристической индустрии Индии и Беларуси, % [1, 2]

Критерий	Индия	Беларусь
Доля женщин в туристической индустрии	45–55	70–80
Доля женщин — владельцев туристического бизнеса	15–25	40–50
Гендерный разрыв в оплате труда (оценочно)	20–30	10–15
Доля мужчин среди студентов туристических специальностей	30–40	10–20

Таким образом, женщины играют ключевую роль в развитии туристической индустрии. Эта сфера является сложной, поскольку требует постоянного общения с разными клиентами, динамичной из-за необходимости совмещать поездки с семейными обязанностями, а также предполагает постоянное обучение и освоение новых технологий. Именно этот комплекс требований делает вклад женщин, сочетающих гибкость, коммуникабельность и многозадачность, особенно ценным для устойчивого развития туризма.

#### Источники

1. Национальный статистический комитет Республики Беларусь : [сайт]. — URL: <http://www.belstat.gov.by> (дата обращения: 28.11.2025).
2. Ministry of Tourism. Government of India : [website]. — URL: <https://tourism.gov.in> (date of access: 28.11.2025).

**В. Н. Черныш**  
БГЭУ (Минск)

*Научный руководитель — О. В. Ежель, канд. экон. наук, доцент*

## **ВНЕДРЕНИЕ ГРЕЙДИНГА И СИСТЕМЫ КРП КАК ИНСТРУМЕНТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В ГОСТИНИЧНОМ БИЗНЕСЕ**

Современная конкурентная среда в гостиничном бизнесе диктует необходимость поиска эффективных инструментов управления персоналом, среди которых ключевое место занимает система оплаты труда. Повременная система оплаты труда, ориентированная на отработанное время, слабо коррелирует с результатами деятельности сотрудников, такими как качество сервиса или объем продаж, что за-

трудняет ее связь со стратегическими целями предприятия и снижает мотивацию к достижению высоких результатов. Поэтому внедрение интегрированной системы, сочетающих метод грейдинга для оценки должностей и ключевых показателей эффективности (КРП) для оценки результатов деятельности, представляется актуальной задачей, направленной на повышение мотивации сотрудников и экономических показателей гостиницы.

Грейдинг представляет собой метод ранжирования должностей на основе объективных факторов, таких как уровень ответственности, сложность выполняемых задач и требуемая квалификация, что позволяет классифицировать их по уровням (грейдам) и формировать справедливую систему оплаты труда [1, с. 292]. В гостиничном бизнесе это особенно важно для позиций, чей вклад не всегда прямо соотносится с выручкой (например, служба размещения и служба безопасности).

Однако грейдинг оценивает потенциальную ценность позиции, но не фактическую результативность сотрудника. Данный пробел восполняет система КРП — количественно измеримых показателей эффективности. Для гостиничного бизнеса они могут быть дифференцированы по отделам: для службы приема и размещения — уровень заполняемости номеров, процент продаж номеров высшей категории; для службы питания — увеличение среднего чека, показатель удовлетворенности гостей; для хаускипинга — время уборки номера, качество уборки, безопасность и удовлетворенность гостей.

Российские отели получили положительные результаты после внедрения КРП. Исследования подтверждают, что выручка увеличилась более чем на 10 % за счет фокуса на потребностях гостей. Снижение оттока клиентов на 5 % может повысить прибыль до 15 %, а сокращение затрат достигает 10–20 %. Также наблюдается рост производительности труда и сокращение сроков бизнес-процессов, что снижает постоянные и переменные затраты [2]. Внедрение грейдинга и КРП позволяет снизить текучесть персонала в индустрии гостеприимства на 15–20 %, что напрямую сокращает затраты на подбор и адаптацию.

Таким образом, интеграция грейдинга и системы КРП представляет собой эффективный подход к совершенствованию оплаты труда в гостиничном бизнесе. Это приводит к оптимизации фонда заработной платы и формированию высокомотивированной команды, нацеленной на достижение стратегических целей отеля, что в итоге повышает его конкурентоспособность.

### Источники

1. Глухова, И. В. Экономика труда : учеб. пособие / И. В. Глухова. — Мн. : РИВШ, 2023. — 388 с.
2. Основные результаты российских отелей после внедрения КРП // HoReCa Training. — URL: <https://horeca-training.ru/services/kpi> (дата обращения: 22.11.2025).