

Таким образом, цель дальнейших исследований заключается в разработке теоретических и прикладных рекомендаций по развитию гибких систем оплаты труда работников отечественных компаний.

*Л.Ф. Трацевская, канд. экон. наук, доцент
А.С. Коваленко
ВГУ им. П.М. Машерова (Витебск)*

К ВОПРОСУ О МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ТУРИСТСКОЙ ФИРМЫ

Повышение эффективности функционирования индустрии туризма связано с совершенствованием управления персоналом туристских фирм с целью побуждения к более эффективному, производительному труду. Особое место в системе мер по реализации данной задачи занимает мотивация, которая направлена на наиболее эффективное использование способностей работников в соответствии с целями как самих туристских предприятий, так и отрасли в целом, путем формирования трудовых коллективов, способных к изменениям, развитию и обновлению.

Изучение проблем мотивации в турфирмах Витебской области свидетельствует о значительном влиянии на наличие у работников таких важных характеристик трудовой деятельности, как качество работы, ее результативность, старание, усердие, настойчивость, добросовестность. Особо показательной в этом отношении является ОДО «Туристская фирма «Илва», известное на туристическом рынке Беларуси с 1992 г. и являющееся одним из самых успешных туристских предприятий Витебского региона. Мотивация трудовой деятельности, используемая в ней, носит системный характер и направлена на удовлетворенность каждого сотрудника фирмы результатами своего труда.

Как показало исследование, главными объектами мотивационной политики данной фирмы являются:

- *рабочая атмосфера.* В фирме созданы довольно комфортные условия трудовой деятельности для каждого сотрудника (соответствующие помещение и рабочее место, комплектация современной и удобной в использовании оргтехники);
- *материальное вознаграждение по итогам трудовой деятельности.* В «Илве» оно включает две части: постоянную (гарантированный оклад) и переменную (премия);
- *профессиональный рост, личностное развитие.* В фирме предусмотрены возможности для карьерного роста каждого сотрудника, что предполагает творческое участие персонала в различных мероприятиях и проектах, во время осуществления которых сотрудники повышают свои профессиональные знания, уровень управленческих навыков и умений.

Система мотивации и стимулирования в фирме «Илва» является стабильной, что способствует формированию у персонала чувства защищенности и уверенности в завтрашнем дне, и в то же время достаточно мобильной, позволяющей учитывать индивидуальные черты и особенности каждого сотрудника. С целью изучения мотивации труда работников ОДО «Туристская фирма «Илва» было проведено их анкетирование с предложением ответить на вопросы, касающиеся удовлетворенности стимулированием их трудовой деятельности. Анализ результатов опроса позволил установить, что 55 % респондентов удовлетворены действующей в фирме системой трудовой мотивации, 35 % недостаточно удовлетворены, 10 % сотрудников считают себя неудовлетворенными. В то же время, несмотря на доминирование в коллективе работников, положительно оценивающих мотивационные усилия руководства фирмы, их преобладание нельзя считать значительным. Участники опроса, критически оценивающие действующую систему мотивации, среди основных претензий к руководству выдвигали неудовлетворенность размером заработной платы и условиями труда. Кроме того, ими было отмечено недостаточное внимание нематериальному стимулированию. Обозначенные оценки позволяют квалифицировать мотивационную систему, применяемую в фирме «Илва», недостаточно совершенной и гибкой. Решение выявленных проблем, несомненно, будет способствовать повышению эффективности ее экономической деятельности.

*Ю.М. Трушин, канд. экон. наук
БГЭУ (Минск)*

ПОВЫШЕНИЕ РОЛИ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ БЕЛАРУСИ

Действующая в настоящее время в соответствии с Законом Республики Беларусь № 157-З от 5 мая 1998 г. «О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития Республики Беларусь» система государственного прогнозирования и программирования посредством разработки долго-, средне- и краткосрочных прогнозов и программ имеет ряд недостатков и не в полной мере соответствует принятым в последнее время подходам, сдерживает инициативу субъектов хозяйствования, не позволяет эффективно решать проблемы модернизации и роста конкурентоспособности производства. В этой связи НИЭИ Минэкономики Республики Беларусь подготовил проект нового закона о государственном индикативном планировании социально-экономического развития, который должен обеспечить нормативную базу для перехода к преимущественно индикативной системе планирования и определению прогнозных показателей (индикаторов) как ориентиров развития, направленных на достижение устойчивого развития Респуб-