

агротуристские хозяйства не могут обеспечить популяризацию и продажу своих услуг.

Молодая агротуристская отрасль Беларуси требует помощи и постоянной поддержки. В связи с этим актуальным станет создание кластеров — групп географически соседствующих компаний и связанных с ними организаций, взаимодополняющих друг друга. Объединение усилий различных усадеб, органов местной власти, образовательных учреждений способно помочь молодой отрасли, ведь развитие туризма по кластерному принципу не требует больших инвестиций, позволяет мобилизовать внутренние ресурсы регионов и дает возможность местным жителям реализовать свой потенциал.

Каждый участник туристского кластера получает выгоды от взаимодействия. Для администрации региона — это рост налоговых поступлений; появление новых форм взаимодействия с бизнесом на основе принципов государственно-частного партнерства. Для предпринимателей — появление новых хозяйствующих субъектов; рост конкурентных сил и деловой активности; повышение социальной ответственности в регионе. Развитие социальной сферы и рынка услуг на селе приведет к улучшению материального уровня сельчан и соответственно росту их покупательной способности.

Таким образом, поддержка и развитие кластерных моделей в агротуризме будет способствовать привлечению иностранных туристов, решению проблемы занятости населения сельских регионов, росту его благосостояния и, в конечном счете, экономическому развитию республики.

Литература

1. World Tourism Organization [Electronic resource]. — Mode of access: <http://www2.unwto.org/ru>. — Date of access: 23.02.2016.

2. Туризм и туристические ресурсы в Республике Беларусь [Электронный ресурс] // Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. — Режим доступа: <http://belstat.gov.by>. — Дата доступа: 23.02.2016.

И.А. Зуйкова
БГЭУ (Минск)

МОТИВАЦИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ ТУРИЗМА НА ОСНОВЕ СИСТЕМЫ ГРЕЙДОВ

Основной особенностью управления персоналом в настоящее время является возрастающая роль личности работника, поскольку именно персонал организации является главным ее активом. В этой связи мотивация персонала относится к ключевому направлению кадровой политики любой организации.

Построение нанимателем четко организованной, прозрачной системы мотивации и стимулирования труда способствует привлечению квалифицированных кадров в организацию, что, в свою очередь, создает работоспособную команду из специалистов высокого профессионального уровня, готовую к достижению поставленных перед организацией целей, которые приведут к росту эффективности ее деятельности в целом.

Финансовое стимулирование труда работника подразумевает прежде всего внедрение в организации гибкой системы оплаты труда. Основным критерием оплаты при такой системе является производительность труда конкретного работника: ценится результат труда, а не количество отработанного времени.

Сегодня система грейдов — это наилучшая и единственно оправданная система начисления должностных окладов на основе балльно-факторного метода и матрично-математических моделей. Автором данной методики является американский ученый Эдвард Хей [1]. Традиционная система грейдов предназначена для создания системы денежного стимулирования и основана на оценке сложности труда на конкретной должности. Такая оценка проводится по нескольким критериям, причем универсальным: они применимы к работам любого профиля независимо от отрасли. На практике система грейдов применяется для сравнения уровня оплаты труда на предприятии с уровнем, который определяется рынком [2, с. 8].

С помощью системы грейдов организации получают возможность решить сразу несколько задач:

- сформировать единые правила взаимосвязи квалификации и должностного оклада работника;
- определить ценности существующих рабочих мест для стратегии организации;
- создать эффективную систему вознаграждения сотрудников;
- оптимизировать фонд оплаты труда.

Введение системы грейдов не только делает систему начисления заработной платы гибкой, но в то же время происходит автоматическое повышение оклада тех работников, которые играют важную роль в деятельности организации. Такая система позволяет активным и талантливым работникам реализовывать свои идеи, более усердно трудиться и за свой труд получать оправданно большее вознаграждение. Также стоит отметить, что данная система является удобным инструментом для определения размера оклада новой должности.

Что касается соотношения переменной и постоянной части оплаты труда, то при введении системы грейдов происходит их баланс, поскольку работники понимают конкретно, за что происходит премирование и к чему им необходимо стремиться в своей работе.

Литература

1. Hay Group. Hay Job Evaluation: Foundations and Applications [Электронный ресурс] // Hay Group management consulting firm. — Режим доступа: <http://haygroup.com>. — Дата доступа: 20.02.2016.
2. Чемяков, В. П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом / В. П. Чемяков. — М. : Вершина, 2007.

М.Д. Ивченко
БГЭУ (Минск)

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТУРИСТИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ДРЕВНЕЙ ТОЛОЧИНЩИНЫ В ПОЗНАВАТЕЛЬНЫХ ТУРАХ

Выбранная для исследования тема является актуальной. На развитие въездного и внутреннего туризма направлены указы Президента Республики Беларусь А.Г. Лукашенко, ряд нормативных и правовых документов. Толочинский район входит в Оршанско-Копыскую туристическую зону, обладает значимым ресурсным потенциалом благодаря наличию различных категорий объектов познавательного туризма.

Познавательный туризм — туристические поездки, путешествия, походы с целью посещения региона, местности, для ознакомления с памятниками истории и культуры, природы, бытом и традициями, народными ремеслами и промыслами и др.

Несмотря на то, что по Толочинскому району Отделом по физической культуре, спорте и туризме Толочинского райисполкома и Управлением спорта и туризма Витебского облисполкома организуются и проводятся экскурсии и туры, как показали исследования, далеко не все туристические ресурсы Толочинщины включены в предлагаемые экскурсионно-туристические маршруты.

Нами обоснована целесообразность использования туристических ресурсов, под которыми понимаются природные, социально-культурные объекты, в том числе недвижимые материальные историко-культурные ценности, удовлетворяющие духовные потребности туристов, экскурсантов и (или) содействующие укреплению и восстановлению их здоровья в познавательном туре «По древней живописной Толочинщине».

Познавательный тур включает историко-культурное наследие Друцка, старинную водяную мельницу в селе Каменно-Кривое, кирпичные столбы в деревне Зеленая и каменный крест в Голошево, храмы Толочина и парки «Юзефполье» и «Рацево», заказник «Скрипучево».

Данный тур, как показал опрос потенциальных клиентов, будет интересен и доступен по ценовому фактору как жителям Беларуси, так и иностранным гостям. В первую очередь среди нерезидентов