

чин, который изображен на логотипе государственной авиакомпании Туркменистана.

«Гранд Туркмен» — пятизвездочная гостиница с высочайшим уровнем сервиса — была построена в 1995 г. и реконструирована в 2002 и в 2016 гг. Ее здание было спроектировано зарубежными архитекторами. Шестиэтажное здание гостиницы с тонированными зеркальными окнами расположено прямо в центре туркменской столицы, рядом с Монументом независимости и Национальным музеем. В гостинице гости могут выбрать рестораны и кафе на любой вкус и попробовать разнообразные блюда туркменской, турецкой, европейской и международной кухни.

«Йылдыз» (туркм. Ýyldyz, буквально «Звезда») — самый высокий отель Туркменистана (высота 107 м). Это пятизвездочная гостиница Ашхабада стоит в предгорьях Копетдага, соединена с городом современным шоссе.

Мини-гостиницы Ашхабада эконом-класса ничем не отличаются от аналогичных отелей в других городах. Недорогие мини-отели и хостелы Ашхабада — это небольшие гостиницы, цена на проживание в которых гораздо ниже, чем в других отелях. Цены на гостиницы и отели Ашхабада зависят от категории отеля и выбранного номера.

#### Источник

1. Культура Туркменистана [Электронный ресурс] // Австрийско-Туркменское общество. — Режим доступа: <https://www.turkmenistan-kultur.at/ru/turkmenistan-tourismus-land.html>. — Дата доступа: 28.11.2018.

**К.А. Мариненко**

*ФГУАО ВО «КФУ им. Вернадского» (Симферополь, Россия)  
Научный руководитель — И.Г. Павленко, канд. экон. наук, доцент*

### МЕРОПРИЯТИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА ГОСТИНИЧНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Широкий спектр предлагаемых современными гостиницами услуг требует от административного звена и персонала в целом обширного списка компетенций, способных вывести обслуживание в средстве временного размещения на высокий уровень и значительно упростить процесс обслуживания потребителей для работников.

Само понятие «компетенция» представляет собой ряд знаний, умений, навыков и способностей человека, которые он в полной мере может применить в определенной сфере деятельности и которые можно развивать и совершенствовать.

Очевидно, что конкурентоспособность отеля, его известность и уровень качества обслуживания в нем напрямую зависят от работающего персонала, именно поэтому большая роль в управленческой деятельности руководителя гостиницы или отеля отводится управлению персоналом.

Исходя из этого, важно вовремя определить уровни компетенций работников, их профессионализм и настроить правильную систему делегирования полномочий для максимально эффективного использования человеческих ресурсов.

Для того чтобы приступить к работе с персоналом, важно провести анализ и оценку его уровня в работе. Здесь можно говорить об оценке персонала методом Assessment-Center. Данный метод является современной технологией оценки персонала, включающей в себя проверку и оценку основных показателей выполнения работы, а также определение ключевых компетенций работника, способствующих эффективному выполнению поставленных задач. По завершении оценки компетенций приступают к выборке тех мероприятий по совершенствованию компетенций, которые будут являться наиболее подходящими для организации согласно результатам оценки.

Рассмотрим те из них, которые наиболее применимы к гостиничным предприятиям:

1. Участие в тематических и образовательных программах, таких как тренинги, семинары, курсы, проводимые за счет организации.

2. Обучение на опыте других — выявление моделей успешного поведения и совершенствование компетенций с привлечением наставника.

3. Практический метод — освоение моделей успешного поведения путем регулярного применения полученных теоретических знаний в реальной деятельности.

4. Фокусирование работника с одной деятельности на другую, и обратно.

5. Мотивация работника.

Таким образом, правильно выбранные мероприятия по совершенствованию компетенций сотрудников гостиничного предприятия — основа успешной и эффективной работы всего персонала. Своевременная оценка и определение недостаточно развитых компетенций послужит формированию и разработке соответствующих мероприятий, которые позволят улучшить и обеспечить развитие навыков и знаний работников [2, 3].

### Источники

1. *Пилявский, В.П.* Модернизация туристского образования как основа инновационного развития индустрии гостеприимства / В.П. Пилявский, И.Г. Павленко // Проблемы соврем. экономики. — 2017. — № 3 (63). — С. 200–202.

2. *Усова, А.А.* Особенности управления персоналом в гостинице / А.А. Усова, И.Г. Павленко // Современный гостинично-ресторанный биз-

нес: экономика и менеджмент : материалы Третьей науч.-практ. конф., Симферополь, 9 июня, 2016 г. : сб. / Крым. федер. ун-т им. В.И. Вернадского. — 2016. — С. 170–173.

СНИЛ «Тураналитик»

**А.Н. Махнач**

БГЭУ (Минск)

Научный руководитель — **А.И. Тарасёнок**, канд. геогр. наук, доцент

## ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТУРИЗМА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Для мониторинга развития туризма в регионе необходимо производить оценку его эффективности. Данная оценка должна включать в себя как экономическую, так и социальную эффективность, поскольку туризм является источником формирования валютных поступлений, дохода населения, новых рабочих мест, а также раскрывает уровень использования культурно-исторического, природно-ресурсного и других компонентов экономического потенциала данной сферы экономики для достижения ее социально значимых целей [1].

Для оценки социальной и экономической эффективности туризма в Республике Беларусь была использована методика Б.А. Осипова [1]. В качестве исходных данных оценки использованы данные из статистического сборника «Туризм и туристические ресурсы в Республике Беларусь» за 2018 г. На их основе формируются показатели по блокам экономической и социальной эффективности. Общий интегральный показатель вычисляется как их сумма, предполагая равнозначность обеих составляющих эффективности. Результаты вычислений представлены в таблице

Интегральные показатели эффективности туризма

Показатель	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Экономическая эффективность	0,380	0,023	0,218	-0,010	-0,528	0,814
Социальная эффективность	0,617	0,387	0,091	0,474	-0,151	0,389
Интегральный показатель	0,997	0,410	0,309	0,464	-0,679	1,203

Источник: собственная разработка на основе [2].

С 2012 по 2014 г. для туризма в Республике Беларусь наблюдалось повышение экономической и социальной эффективности, так как значения интегральных показателей больше 0. В 2015 г. наблю-