

## Источники

1. MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) [Электронный ресурс] // Mental Skills. — Режим доступа: <https://www.mental-skills.ru/dict/mbti-myers-briggs-type-indicator/#:~:text>. — Дата доступа: 14.11.2020.

2. Типы личности [Электронный ресурс] // 16Personalities. — Режим доступа: <https://www.16personalities.com/ru/tipy-lichnosti>. — Дата доступа: 15.11.2020.

**М. А. Игнатик**

*БГЭУ (Минск)*

*Научный руководитель — П. А. Литвинов*

## ПРОБЛЕМА МОТИВАЦИИ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В САНАТОРНО-КУРОРТНЫЙ КОМПЛЕКС

Работа с молодыми специалистами — это процесс системного и планомерно организованного воздействия на молодых специалистов в санаториях с помощью организационных, экономических и социальных механизмов управления, взаимосвязанных между собой, с целью обеспечения эффективной работы санатория, а также повышения степени удовлетворения потребностей молодых специалистов в их профессиональном и личностном развитии. Так почему же существует такая проблема, как привлечение молодых специалистов для работы в санаторно-курортном комплексе?

Во-первых, это нежелание людей жить в пригородах, ведь основная часть санаториев находится в лесопарковой зоне, около рек и озер. Выпускники университетов стремятся в столицу и крупные областные города, где гораздо больше развлекательных заведений, мероприятий, концертов, встреч.

Во-вторых, большинство руководителей привыкли делать так, как их научили когда-то и не очень-то хотят что-то менять, учить, показывать, делиться опытом с молодыми работниками. Сложившаяся система сложно перебороть, потому что десятки лет люди работали по определенным стандартам. Из-за устаревших взглядов большинство санаториев сохранили в себе советские привычки, в то время как можно было бы модернизировать большинство санаториев Беларуси, предоставлять новые услуги.

Взаимоотношение поколений, а именно непринятие интересов, норм поведения молодежи старшим поколением, является одной из значимых причин ухода молодежи с предприятия. С позиции молодых специалистов социальные последствия касаются практически всех сфер их жизнедеятельности: рост профессиональной квалификации, приобретение опыта работы, формирование профессионального облика, рост конкурентоспособности на рынке труда.

Конечно, немалую роль играет заработная плата. Молодежь хочет зарабатывать, но не желает работать за ту оплату труда, что ей предлагает множество работодателей, особенно это касается провинции. А если же обещают прибавку, то выдвигают к молодым специалистам требования, к которым они не готовы или объективно не могут соответствовать. На их взгляд проще взять сотрудника после 30 лет, уже семейного, конформиста, который стабильно будет выполнять свою работу.

В целях создания условий для привлечения и закрепления молодых специалистов в санаторно-курортной индустрии следует использовать комплекс мер по закреплению молодежи на предприятии с помощью материальных и нематериальных стимулов.

Под материальной мотивацией молодых специалистов подразумевается установление достойной заработной платы, введение различного рода дополнительных надбавок и доплат, скидок. Под нематериальной мотивацией понимается появление у работника возможности пользоваться некоторыми нематериальными благами: интересной работой, общественным признанием, свободным временем, повышением уровня информированности, появлением обратной связи в системе начальник — подчиненный, вовлеченностью в деятельность организации, независимостью в принятии решений и действий.

Рекомендуется открытая работа со студентами старших курсов университетов, что позволило бы получить представление об устройстве санаторно-курортной индустрии. При этом службе по персоналу совместно с руководителями заинтересованных подразделений следует организовывать встречи со студентами, ознакомление их с предприятием и организацию их практики. При этом выявляются склонности того или иного студента к научно-исследовательской или руководящей работе.

Нужно, чтобы молодой специалист видел перспективу своего роста, поддержку, значимость и уверенность в завтрашнем дне, нужно помочь молодым специалистам увидеть свое будущее на предприятии. Будущее принадлежит тем, кто видит возможности прежде, чем они станут очевидными.

**М. А. Игнатик**  
БГЭУ (Минск)

*Научный руководитель — Н. В. Шутилина, канд. экон. наук, доцент*

## **ПРОБЛЕМА ЭКСПОРТА БЕЛОРУССКОГО ТУРПРОДУКТА САНАТОРНО-КУРОРТНОГО КОМПЛЕКСА**

Для санаторно-курортных организаций Беларуси по-прежнему актуальна проблема продвижения турпродукта на мировой туристический рынок.