

МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА ТУРИСТСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Фомченко О. Ф., Яворская М. С.

*Учреждение образования «Гомельский государственный университет
имени Франциска Скорины», Республика Беларусь, г. Гомель,
olga.kobyalko@mail.ru, yavorskaya@gsu.by*

Аннотация. В основе публикации рассматривается фактор материального стимулирования, влияющего на эффективность менеджмента туристской организации как одним из управленческих приоритетов. Размер заработной платы актуализируется с развитием рынка физкультурно-оздоровительных и туристско-рекреационных услуг. Развитие конкурентных отношений в сфере физической культуры, спорта и туризма определяется необходимостью поиска эффективных методов управления персоналом. В настоящей статье подчеркивается роль материального стимулирования как существенного средства мотивации сотрудников и конкурентоспособности организации.

Ключевые слова: менеджмент, материальное стимулирование, мотив, стимул, мотивация труда, заработная плата, туристская организация, персонал.

Введение. Тема работы относится к числу актуальных, и имеет важное прикладное значение для туристских, физкультурно-оздоровительных организаций. В деятельности организации ЧУП «Гомельтурист» осуществляются физкультурно-спортивные и туристско-экскурсионные услуги. По определению ряда авторов труд является категорией не только экономической, но и социально-политической [2,4]. Занятость населения в сфере туристской индустрии, уровень профессиональной подготовки и эффективность труда в жизни государства в целом и регионов, в частности, играют очень важную роль в развитии общества и сохранении здоровья нации.

Под оплатой труда понимают часть стоимости созданного трудом продукта, выдаваемая работнику нанимателем в денежной форме [1]. Заработная плата является определяющим фактором мотивации труда, действующим на протяжении всего периода трудовой деятельности независимо от стадий пребывания в данной профессии (таблица 1).

Универсального механизма регулирования оплаты труда в физкультурно-спортивных и туристско-экскурсионных организациях не существует, несмотря на многочисленность социально-ориентированных, экономических моделей. Особенности экономики республики инициируют разработку собственной концепции реформирования сферы трудовых отношений в увязке с ее традициями и спецификациями [4].

**Таблица 1. Цель, задачи, направления и методы
госрегулирования заработной платы в РБ**

Цель	Задачи	Направления	Методы
Повышение уровня жизни населения в сочетании с ростом эффективности экономики	Обеспечение минимальных гарантированных доходов населения	Установление минимальной заработной платы и минимал. гарантированной тарифной ее части	Административный (прямого экономического регулирования)
	Поддержание денежных доходов населения и покупательского спроса в периоды усиления инфляции	Индексация денежных доходов населения в связи с ростом цен	Административный (прямого экономич. регулирования)
	Обеспечение единства в оплате равносложного труда в различных отраслях, минимальные гарантии зарплаты по профессионально-квалификационным группам работников, усиление дифференциации по сложности труда	Использование общегосударственной единой тарифной системы	Административный (прямого экономического регулирования)
	Перераспределение доходов субъектов хозяйствования в пользу их перспективного развития, повышение результативности труда, предупреждение резкой поляризации зарплат между различными отраслями и субъектами хозяйствования	Нормативно-налоговое регулирование заработной платы	Экономический (нормативный с применением косвенного экономического регулирования)
	Достижение сбалансированности эконом. интересов субъектов рынка труда	Коллективно-договорное регулирование оплаты труда	Социального партнерства

Заработная плата в туристских организациях определяется уровнем и динамикой цен на туристско-экскурсионные, физкультурно-спортивные услуги и сопутствующие товары, соизмерением сложности различных видов работ, квалификацией персонала. Системное видение экономической модели туристской индустрии основана на многообразии форм собственности и рыночных отношений, которые базируются на разработанных учеными концепциях и принципах организации оплаты труда:

1. оплата труда должна обеспечивать работнику и членам его семьи достойный уровень жизни (ст. 42, Конституция РБ);

2. оплата труда должна стимулировать работника к раскрытию своих умственных и физических способностей и их реализации в процессе трудовой деятельности;

3. соблюдение дифференциации оплаты труда в зависимости от сложности труда (квалификации работника) и других объективных условий, влияющих на вознаграждение за труд (ЕТКС работ и профессий рабочих, ЕТС РБ);

4. отсутствие дискриминации в оплате труда по причинам расовой принадлежности и национальности, пола, возраста, вероисповедания или политических позиций (Конституция РБ, Трудовой кодекс РБ) и др. [3].

Перспективное развитие системы туристской индустрии Гомельского региона реализуется через призму перечисленных принципов.

Цель работы заключается в анализе фактора материального стимулирования как средства повышения эффективности менеджмента туристской организации в современных условиях.

Для достижения цели исследования авторами была проведена определенная работа, и рассмотрена деятельность Туристско-экскурсионного дочернего унитарного предприятия «Гомельтурист» (ЧУП «Гомельтурист») Туристско-экскурсионного унитарного предприятия «Беларустурист» Белорусской Федерации профсоюзов по: изучению принципов организации оплаты труда и ее регулирования в современных условиях; произведен комплексный анализ организации оплаты труда работников организации; разработаны конкретные направления развития и повышения эффективности оплаты труда работников организации.

Мотивирование труда одновременно означает и его стимулирование, т. е. создание условий, при которых работник может удовлетворить свои потребности, достигнув заранее установленных показателей. Материальное стимулирование состоит из материально-денежного и материально-неденежного стимулирования, которые содержат часть социальных стимулов, являющихся развитой и широко применяемой подсистемой духовного стимулирования труда. Правильно выбранные стимулы и хорошо организованная система стимулирования профессиональной деятельности в области туристской индустрии значительно увеличивает эффективность работы отдельных сотрудников, предприятий и отрасли в целом.

Результаты исследования и их обсуждение. Одним из направлений деятельности ЧУП «Гомельтурист» является туристско-экскурсионная и иная деятельность, направленная на получение прибыли для удовлетворения интересов работников организации, учредителя и укрепления материально-технической базы. В нашем исследовании актуализировалось внимание на факторе материального стимулирования для повышения эффективности менеджмента туристско-экскурсионной, физкультурно-спортивной деятельности указанного предприятия.

Стимулирование персонала ЧУП «Гомельтурист» является инструментом активного воздействия. Одной из самых распространенных форм стимулирования является материальное стимулирование, которое включает заработную плату, денежные премии, надбавки и т. д. Целью премирования в данной организации является достижение единства интересов в обеспечении высоких конечных

результатов хозяйственно-финансовой деятельности в целом на основе учета и поощрения трудового вклада каждого подразделения и отдельных работников.

Комплексный анализ организации материального стимулирования сотрудников туристско-экскурсионного подразделения ЧУП «Гомельтурист», показал, что размеры премирования оказывают существенное влияние на эффективность поощрительной системы. При незначительных размерах поощрения заинтересованность в получении премии снижается, а это означает, что материальное стимулирование основных производственных показателей неэффективно. Экономически эффективной считается та система премирования, при которой затраты на премирование обеспечивают дополнительный результат деятельности, превышающий размер премий. Между материальными и нематериальными стимулами существует диалектическая связь так, заработная плата влияет на оценку и самооценку работника, удовлетворяя тем самым его потребности в признании, уважении окружающих, самоуважении, самоутверждении, т. е. материальный стимул выступает одновременно и как социальный, моральный, психологический.

Таким образом, материальные и нематериальные стимулы взаимно дополняют, и обобщают друг друга. Предложенная премиальная система, на наш взгляд, должна обеспечить материальную и моральную заинтересованность всех работников в достижении более высоких качественных и количественных показателей работы. Если использовать лишь материальный стимул, то вся система стимулирования перестанет выполнять присущие ей функции в полной мере, что приводит к преобладанию экономических стимулов в ущерб социальным, моральным, психологическим и нравственным.

Выводы. На основании контент- и факторного анализа деятельности подразделения ЧУП «Гомельтурист» рассмотрены концептуальные соображения по вопросу фактора материального стимулирования, способствующего эффективному менеджменту в туристской индустрии. Модель достижения высокой конкурентоспособности в области физической культуры, спорта и туризма невозможно без использования производственных и социально-психологических функций менеджмента. Правильно выбранные стимулы и хорошо организованная система стимулирования профессиональной деятельности значительно увеличивает эффективность работы отдельных сотрудников, предприятий и отрасли в целом, приносят в работу осмысленность, определенность, моральное и материальное удовлетворение.

Список источников информации.

1. Лебедева, С.Н. Методология и механизм регулирования оплаты труда: моногр. / С.Н. Лебедева; под ред. В.Н. Шимова. – Мн.: БГЭУ, 2005. – 343 с.
2. Мотивация и стимулирование персонала туристских предприятий: учебно-методическое пособие / сост. Ю.Б. Смирнова; Яросл. Гос. ун-т им. П.Г. Демидова. – Ярославль: ЯрГУ, 2018. – 36 с
3. Организация труда: учебник / Т.В. Емельянова [и др.]; под общ. ред. Л.В. Мисниковой. – Мн.: Выс. шк., 2004. – 302 с.
4. Пузакова, А.А. Особенности организации стимулирования персонала в сфере туризма / А.А. Пузакова // Вопросы экономики и управления.- 2015 - №2. – С. 84-88