

Действительно, за последние три года число туристов, приехавших посмотреть на местные рисовые поля, увеличилось в три с лишним раза – с 15 тыс. до более 50 тыс. человек. В прошлом году прибыль компании от агротуризма составила более 5 млн. юаней.

Агротуризм предоставляет сельскохозяйственным регионам новую модель экономического развития, помогает провести реструктуризацию экономики и поднять уровень жизни беднейших слоев населения.

Сельский туризм в 2016 г. принес Китаю 570 млрд. юаней, а в 2019 г. – 663 млрд., а в 2020 г. уже 414 млрд. юаней.

Можно наблюдать разнообразные направления туризма, в том числе такие, как экотуризм и горный туризм. Во-первых, это провинция Сычуань, находящаяся на юге центральной части Китая. В провинции развито сельское хозяйство, выращиваются рис и пшеница. Провинция Сычуань отмечается многочисленностью древних поселков: Хуанлунси, Пинлэ, Шанли, Людун, Сяньши, Личжуан, Лоба и Фубао. В Сычуане в основном развивается экологический туризм и народная медицина. Благодаря усилиям китайского правительства и международной помощи туризм стал мощным двигателем экономического роста провинции, несмотря на разрушительные землетрясения 2008 г.

Правительство ГУТ КНР регулярно приглашает туроператоров в провинцию Сычуань, организуя ознакомительные поездки. Провинция Гуанчжоу этот город субпровинциального значения КНР, политический, экономический, научно-технический, образовательный, культурный и транспортный центр всего Южного Китая. Но, несмотря на столь индустриальное развитие провинции, здесь активно наращивает свой потенциал и сельский туризм. В развитии туризма Гуанчжоу играет одну из ключевых ролей, в этом регионе развит горный туризм, который располагает величайшими горными массивами планеты: Цингай – Тибетское нагорье, называемое «крышей мира» и расположенное на юго-западе Китая со средней высотой более 4 тыс. м над уровнем моря – самое обширное и суровое в климатическом отношении нагорье. Это дает возможность развивать в данной области горный и горнолыжный туризм, а также экотуризм.

В Гуанчжоу ежегодно проходит Кантонская ярмарка – одно из важнейших событий года в мире производства и торговли, поэтому ГУТ КНР дополнительно создало комитет по развитию туризма в Китае, который устанавливает международные связи и развивает стратегическое планирование развития туризма между странами.

В целом в Китае можно наблюдать положительную динамику роста сельского туризма, об этом свидетельствует доля туризма в стране: на неё приходится 6 % ВВП страны.

УДК 331.101.3(476)

МОТИВАЦИЯ ТРУДА В БЕЛАРУСИ

Тана

Учреждение образования «Белорусская государственная сельскохозяйственная академия»

e-mail: 1095060194@qq.com

Summary. *The article reveals the essence of motivation, names its types and tasks, indicates the functions of wages and the importance of labor motivation for workers.*

Под мотивацией понимается процесс побуждения каждого работника и всех членов его коллектива к активной деятельности для удовлетворения своих потребностей и для достижения целей организации. В Беларуси мотивация также является формой активности людей, направленной на достижение цели. Эта активность возникает в результате

потребности человека в тех или иных предметах и явлениях, необходимости изменить свое социальное положение, и всегда связана с постановкой целей и задач, продумыванием средств их достижения. Мотивация позволяет выбрать варианты поведения, предопределить последовательность поведенческих действий по достижению конкретной цели.

Мотивация может быть внутренней (содержательная и ролевая) по значимости работ и внешняя (административная и экономическая). При этом могут применяться различные методы: воспитания, разъяснения, личный пример, системы поощрений и наказаний и т. д. Обычно авторы выделяют три вида мотивации: прямая, властная и опосредованная. Так, непосредственное воздействие на человека с целью формирования желательной системы мотивов представляет прямую мотивацию. Она реализуется с помощью убеждения, личного примера и др.

В основе властной мотивации лежит возможность ухудшения удовлетворения потребностей работника в случае ненадлежащего выполнения обязанностей. Для ее реализации используются приказы, распоряжения и т. п.

Опосредованная мотивация предлагает воздействие не на самого человека, а на условия его жизнедеятельности. При этом создается внешняя среда, побуждающая человека к деятельности, соответствующей целям общества. Следует отметить, что опосредованная мотивация выступает как стимулирование труда. При этом применяются следующие средства: материально-денежные, материально-неденежные (бытовые, санитарно-гигиенические и т. д.), моральные.

Установлено, что властная мотивация наиболее эффективна в краткосрочном периоде, прямая – в длительном использовании, опосредованная применяется в среднесрочном периоде. Основными задачами мотивации являются:

- признание труда сотрудников, добившихся значительных результатов, в целях дальнейшего стимулирования их творческой активности;
- демонстрация отношения предприятия к высоким результатам труда;
- популяризация результатов труда сотрудников, получивших признание;
- применение различных форм признания заслуг;
- поднятие морального состояния работников через соответствующую форму признания;
- обеспечение процесса повышения трудовой активности, являющегося целью руководства.

Обычно эффективность мотивации оценивается по результатам деятельности работников и организации в целом. Для этого используют характеристики, определяющие отношение к труду: настойчивость, внимательность, добросовестность и др.

Осознанные людьми экономические интересы проявляются в виде внутреннего побудительного стимула деятельности, то есть материально заинтересовывают их. Для осуществления и развития заинтересованности используется материальное стимулирование.

Среди экономистов имеются разные точки зрения в отношении материального стимулирования труда. Так, одни авторы высказывают мнение, что материальное стимулирование – это сознательное воздействие через создание условий на интересы работника с целью формирования новых мотивов, побуждающих его действовать определенным образом.

Мнение других экономистов сводится к тому, что материальное стимулирование является ориентацией на фактическую структуру ценностей и интересов работника, на более полную реализацию имеющегося трудового потенциала.

Вопрос мотивации и стимулирования трудовой деятельности приобретает особое звучание в современных условиях, поскольку данные целого ряда исследований говорят о том, что происходит деградация трудового сознания населения. Суть трудовой мотивации у большинства работников сводится к желанию иметь гарантированную зарплату при низких интенсивности и качестве труда. Скучность мотивации и неразвитость потребностей, удовлетворяемых посредством трудовой деятельности, делают работника трудноуправляемым,

практически неподвластным стимулированию. Большинство авторов выделяет четыре основные функции заработной платы:

- воспроизводственную, направленную на обеспечение воспроизводства рабочей силы;
 - стимулирующую, способствующую повышению заинтересованности работников в развитии производства;
 - социальную, обеспечивающую выполнение принципа социальной справедливости;
 - учетную, заключающуюся в обеспечении меры участия живого труда в процессе образования цены, продукта, его долю в совокупных издержках производства.
- Большинство авторов выделяет четыре основные функции заработной платы:

Регулируемый рыночный механизм призван способствовать не только росту производительности труда, но и созданию необходимых социально-экономических условий для эффективной деятельности товаропроизводителей, а также стимулированию инициативы и заинтересованности работников в конечных результатах труда. Рыночные отношения существенно меняют требования к системе материального стимулирования руководителей и специалистов хозяйств, усиливают их роль в повышении эффективности работы предприятия. Это требует разработки специальной концепции и методики инновационной модели организации заработной платы.

Для эффективного функционирования сельскохозяйственного предприятия необходимо, чтобы было выполнено важнейшее условие – обеспечена непосредственная заинтересованность каждого работника в труде и в высоких производственных результатах. Этого можно достигнуть при помощи эффективной системы материального стимулирования труда.

Следует отметить, что с началом экономических реформ сельскохозяйственные организации Беларуси расширили производственно-экономическую самостоятельность и в ее пределах стали осуществлять переход от централизованного регламентирования к свободному выбору форм, систем, условий и показателей стимулирования труда. При этом решающим фактором в выборе модели стимулирования труда выступает финансовое состояние организации. В каждой организации с учетом конкретных условий и организационно-правовой формы хозяйствования складывается свой механизм хозяйствования, в рамках которого и должна строиться вся система материального стимулирования работников.

В Республике Беларусь уделяется много внимания вопросам мотивации труда – проводятся научные исследования, как теоретического, так и прикладного характера; со стороны государства принят ряд нормативно-правовых актов, регулирующих данный аспект деятельности организаций; ведется обучение специалистов в данной области; проводятся курсы, семинары и др.