

Положительными моментами существования содержания проекта можно найти в следующем:

– масштабность и универсальность – весь перечень действий, которые происходят в проекте;

– простота – незамедлительное и ясное пояснение итогов деятельности участникам проекта;

– приспособление – ранее составленное содержание проекта может быть использовано для новых проектов после небольшой корректировки.

Заключение. Таким образом, определение и управление содержанием – неотъемлемые части осуществления проекта, без которых невозможно грамотно и успешно определить цели, работы, результаты, а также достичь удовлетворения заинтересованных сторон.

ЛИТЕРАТУРА

1. Управление содержанием проекта [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://master.cmc.msu.ru/files/bodunov2014_lecture_03.pdf. – Дата доступа: 09.03.2021.

2. Управление содержанием проекта [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pmphelp.net/index.php?id=379>. – Дата доступа: 09.03.2021.

УДК 331.108.45

ПРОБЛЕМАТИКА КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА

*К.А. Евсеенко, студент группы 10507219 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.Н. Монтик*

Резюме – в статье описывается важность квалификации персонала и способы её повышения.

Resume – the article describes the importance of staff qualification and ways to improve it.

Введение. В современном обществе одним из важнейших ресурсов является человек. Человек – это подчинённый и управляющий, это субъект, который выполняет работу, и объект, над которым выполняется работа. Человек – это сложный многофункциональный ресурс, который требует грамотного управления. В данной статье я хотел бы разобрать такой феномен как недостаточная квалификация кадров.

Основная часть. Во времена высокой конкуренции на всех рынках экономики, важнейшим фактором успеха повышения конкурентоспособности предприятия и, как следствие, повышение уровня продаж, является человек. Низкий уровень квалификации, пассивность персонала, недостаточный уровень мотивации персонала приводит, в лучшем случае, к стагнации, а в худшем – к утечке персонала с высокой квалификацией. Естественно, ни о внедрении инноваций, ни о поступлении предложений по улучшению деятельности предприятия от работников не может идти и речи. Правильный подбор качественного и количественного состава персо-

нала, распределение полномочий, прав и обязанностей, выстраивание системы мотивации персонала, системы контроля эффективности деятельности сотрудников, системы деловой оценки, вовлечения и приверженности к ценностям предприятия является ключевым направлением для повышения устойчивого развития предприятия.

Для того чтобы работники приносили предприятию добавленную стоимость, обладали знаниями на современном уровне, с определённой периодичностью проводится обучение, семинары и коучи. В условиях быстро меняющихся требования к ведению бизнеса процесс обучения должен развивать и поддерживать в сотрудниках такие качества как: способность к проведению анализа входящей информации, гибкость, настойчивость, способность быстро и самостоятельно принимать правильные решения в критических ситуациях, адекватность реагирования на изменения и критику, способность к критическому мышлению и другие немало важные качества персонала.

Существенную помощь в принятии решений о достаточности уровня квалификации сотрудников или необходимости повышения квалификации оказывает разработка и внедрение в практическую деятельность матриц квалификации сотрудников [1].

В матрицах квалификации должны быть отражены основные знания, умения и компетенции сотрудников, которые позволят руководителю выстроить систему мотивации по компетенциям и результативности сотрудника. Для повышения уровня мотивации персонала целесообразно использовать систему КРІ. Анализ научной литературы показывает, что внедрение данной системы мотивации позволяет стимулировать сотрудников на повышение эффективности и результативности работы.

При разработке показателей эффективности и результативности сотрудников необходимо придерживаться следующих правил: набор показателей должен содержать необходимое их количество для обеспечения полноценного выполнения поставленных перед сотрудником целей и задач; каждый показатель должен быть измерим; стоимость измерения показателя не должна превышать управленческий эффект от использования данного показателя [2].

После внедрения системы КРІ мотивация персонала становится очень простой, так как фиксируются основные значения и явно заметен вклад того или иного сотрудника. В свою очередь сотрудник понимает, что его достижения не останутся без внимания и что он точно получит вознаграждение за свои заслуги. Внедрение матриц квалификации позволит руководителю оперативно управлять подбором персонала, отслеживать необходимость повышения квалификации сотрудников и грамотно формировать резерв кадров.

Заключение. Внедрение этих инструментов приведет к своевременному выполнению поставленных целей и задач, позволит предприятию

быть всегда на высоте, повышать конкурентоспособность, повышать уровень рентабельности, увеличивать продажи и прибыль.

ЛИТЕРАТУРА

1. ISO 9001-2015 «Системы менеджмента качества – Требования, Пятая редакция 2015-09-15» [Электронный документ]. Режим доступа: [https://pqm-online.com/assets/files/pubs/translations/std/iso-9001-2015-rus\).pdf](https://pqm-online.com/assets/files/pubs/translations/std/iso-9001-2015-rus).pdf).– Дата доступа: 10.03.2021.
2. Система КРІ (Key Performance Indicator): разработка и применение показателей бизнес-процесса. Показатели эффективности [Электронный ресурс]: режим доступа к публикации: <https://clck.ru/Teipq>– Дата доступа: 10.03.2021.

УДК 796.5

ОПТИМИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ТУРИСТИЧЕСКОЙ ИНДУСТРИЕЙ В БЕЛАРУСИ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19

***В.В. Карнаухова**, студент группы 10507219 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент **О.Н. Монтик***

Резюме – в данной статье рассматриваются проблемы деятельности туристической индустрии в связи с появлением пандемии COVID-19 и пути их решения с помощью развития внутреннего и въездного туризма.

Resume – this article discusses the problems of the tourism industry in connection with the emergence of the COVID-19 pandemic and ways to solve them through the development of domestic and inbound tourism.

Введение. Закрытие международных и внутренних границ из-за пандемии COVID-19 привело к кризису различных видов деятельности, в особенности это коснулось туристической отрасли. Количество работающих белорусских туристических организаций за 2020 год составило 1348. В сфере въездного туризма работали 112 организаций, выездного – 653 [1]. В 2019 году число организаций, осуществляющую туристическую деятельность составляло 1544 [2]. То есть, по сравнению с 2019 годом, в 2020 перестали работать 196 организаций. Вероятнее всего, что число может быть выше, так как некоторые фирмы остановили свою деятельность, не закрывая предприятия.

Основная часть. Применительно к туризму можно сформулировать следующее понятие менеджмента. Менеджмент – это деятельность по управлению социально-экономическими процессами, происходящими в туристской индустрии [3]. Но COVID-19 подтолкнул туристические организации к созданию новых идей для продвижения туристических продуктов и услуг, вследствие чего начался процесс развития новых организационных форм и отношений управления. Как известно, из-за COVID-19 появились определенные правила въезда в Республику Беларусь и выезда из неё. Через наземные пункты пропуска ограничений при въезде в страну