

которые следует расставить в соответствии с наименованиями, приведенными в таблице, согласно номерам, указанным на карте). Далее приводятся вопросы для собеседования, которые позволяют провести проверку теоретических знаний студентов, организовать «круглый стол» и т. п. в зависимости от педагогических приемов, используемых на практических занятиях. Раздел «Работа с картой» призван стимулировать самостоятельную работу студентов по закреплению пространственного представления о местоположении основных рекреационно-географических объектов, о туристско-рекреационном районировании мира и размещении важнейших туристических отраслей и объектов в пространстве. Пятая структурная единица - «Работа в учебной тетради». Построение этого раздела направлено на стимулирование творческой активности студентов, включает элементы самостоятельной научно-исследовательской работы, позволяет выявить основные закономерности в размещении отраслей туризма и соответствующую специализацию отдельных стран и регионов. Результаты исследования предлагается оформлять в виде таблиц, схем, картограмм, а также выводов и обобщений. Заканчивает каждую тему «Контроль знаний». Он осуществляется в формах теста и письменного ответа. Предложена система оценки знаний, позволяющая минимизировать время на проверку полученных результатов. Богатый фактический материал приводится в приложениях, где в табличной форме собраны сведения о размещении основных туристических объектов.

На завершающем этапе формирования УМК основное внимание будет уделено написанию конспекта лекций (учебника) по дисциплине «География международного туризма».

Таким образом, создание УМК позволило выстроить целостную систему подготовки специалистов по дисциплинам географического цикла за счет использования средств и методов, основанных на аналитическом, коммуникативном и информационном подходах.

1. Национальная программа развития туризма в Республике Беларусь на 2008-2010 годы. - Минск: РУМЦ ФВН, 2008. - 200 с.
2. Александрова, А.Ю. Международный туризм: учебник / А.Ю. Александрова. - М.: Аспект Пресс, 2002. - 470 с.
3. Самойленко, А.А. География туризма: учеб. пособие / А.А. Самойленко. - Ростов н/Д: «Феникс», 2006. - 368 с.
4. Сенин, В.С. Организация международного туризма: учебник / В.С. Сенин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Финансы и статистика, 2005. - 400 с.
5. Экономика и организация туризма. Международный туризм: учеб. пособие / под общ. ред. И. А. Рябовой, Ю.В. Забаевой, Е.Л. Драчевой. - М.: КНОРУС, 2005. - 576 с.
6. Вавилова, Е.В. Основы международного туризма: учеб. пособие / Е.В. Вавилова. - М.: ГАРДАРИКИ, 2005. - 158 с.
7. Кусков, А.С. Рекреационная география / А.С. Кусков, В.Л. Голубева, Т.Н. Одинцова. - М.: Флинта МПСИ, 2005. - 496 с.
8. Николаенко, Д.В. Рекреационная география / Д.В. Николаенко. - М.: Владос, 2003. - 288 с.
9. География международного туризма. Зарубежные страны: учеб. пособие / Л.М. Гайдукевич [и др.]: под общ. ред. Л.М. Гайдукевич. - Минск: Аверсэв, 2003. - 304 с.
10. География международного туризма. Страны СНГ и Балтии, учеб. пособие / Л.М. Гайдукевич [и др.]: под общ. ред. Л.М. Гайдукевич. - Минск: Аверсэв, 2004. - 252 с.
11. Хомич, С.А. География международного туризма в таблицах, графиках и картосхемах / С.А. Хомич, О.С. Мозговая. - Минск: Аверсэв, 2006. - 235 с.
12. Гайдукевич, Л.М. Международный туризм в системе взаимодействия стран Центральной и Восточной Европы в конце XX - начале XXI века / Л.М. Гайдукевич. - Минск: Четыре четверти, 2007. - 300 с.
13. Бессараб, Д.А. Рекреационно-географическая номенклатура: справ. пособие / Д.А. Бессараб, Л.В. Штефан. - Минск: БГУФК, 2009. - 41 с.
14. Бессараб, Д.А. Географическая и туристическая номенклатура стран мира: пособие для студентов вузов / Д.А. Бессараб, Л.В. Штефан. - Минск: ТетраСистемс, 2011. - 64 с.
15. Бессараб, Д.А. География международного туризма: пособие для студентов вузов: практ. пособие: в 2 ч. Ч. 1: Туристическое страноведение / Д.А. Бессараб, Л.В. Штефан. - Минск: ТетраСистемс, 2011. - 144 с.
16. Бессараб, Д.А. География международного туризма: пособие для студентов вузов: практ. пособие: в 2 ч. Ч. 2: География видов туризма. / Д.А. Бессараб, Л.В. Штефан. - Минск: ТетраСистемс, 2011. - 224 с.

## **ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВА УСПЕШНОЙ РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИЙ ТУРИЗМА**

*Борисенкова Ж.Е.,*

Белорусский государственный университет физической культуры,  
Республика Беларусь

Вхождение России и Белоруссии в мировую экономическую систему и устранение искусственно созданных торгово-экономических барьеров открыло новые горизонты и возможности для деловых организаций. Индустрия туризма и гостеприимства занимает на сегодняшний момент важное место в экономике страны.

По данным Всемирной туристической организации (ВТО) и Международного фонда, в 1998 г. туризм вышел на первое место в мировом экспорте товаров и услуг [5]. В настоящее время в экономике Белоруссии туризм также занимает важное место, интерес к нему повышается, а следовательно, повышаются требования к управлению персоналом данных организаций.

Быстро изменяющиеся как внешние условия (экономическая ситуация в стране, законодательство и система налогообложения, появление новых конкурентов и т. п.), так и внутренние условия функционирования организации (реструктуризация, стратегии и организационная структура многих компаний, технологические изменения и др.) ставят большинство компаний перед необходимостью подготовки персонала к работе в новых условиях.

Меняются также и принципы, на основе которых реализуется управление персоналом. Новые организационные стратегии требуют внесения существенных коррективов в систему кадрового менеджмента, и обучение персонала в этих условиях становится ключевым элементом процесса управления персоналом.

Сегодня для успешной работы нужно достаточно хорошо разбираться как в специальных, так и в общих вопросах, касающихся сферы общего менеджмента, управления финансами, логистики, маркетинга и др. Недостаток у работника знаний и навыков, необходимых для успешного выполнения порученных ему задач, не только приводит к неэффективной работе, но и снижает его удовлетворенность работой. Чем хуже работник профессионально подготовлен к выполнению своих функций, тем выше у него уровень энергетических затрат и стрессов, связанных с работой.

Определяющим условием экономического здоровья организации является ее способность адаптироваться к изменяющимся условиям внутренней и внешней среды. Поэтому, несмотря на достаточно сложное финансовое положение большинства организаций, расходы, связанные с обучением персонала, начинают рассматриваться как приоритетные и необходимые:

Возрастание роли обучения в процессах повышения конкурентоспособности организации и ее развития обусловлено следующими тремя факторами.

1. Обучение персонала является важнейшим средством достижения стратегических целей организации.
2. Обучение является важнейшим средством повышения ценности человеческих ресурсов организации.
3. Без современного обучения персонала проведение организационных изменений сильно затрудняется или становится невозможным.

Обучение персонала является важнейшим инструментом, с помощью которого руководство получает возможность повышать потенциал человеческих ресурсов и оказывать влияние на формирование организационной культуры.

Рассматривая процесс организационных изменений, эксперты часто указывают на то, что существенным препятствием на их пути зачастую становится не отсутствие необходимых ресурсов или происки конкурентов, а сопротивление собственного персонала. Сопротивление может быть вызвано целым рядом причин, среди которых наиболее распространенными являются следующие [1]:

- недостаток у персонала знаний и навыков, необходимых в новых условиях;
- недоверие к руководству;
- старая система ценностей и приоритетов, определяющая поведение работников;
- страх перед новым, неуверенность в собственных силах;
- непонимание целей и путей осуществления изменений;
- недостаточная заинтересованность в изменениях.

Даже беглый взгляд на приведенный перечень возможных причин сопротивления персонала процессу организационных изменений показывает, что без проведения соответствующего обучения трудно рассчитывать на заинтересованную поддержку изменений со стороны работников.

Обучение персонала не может быть самоцелью для организации. На обучение тратятся деньги, часто весьма существенные. Мало кто согласится тратить деньги, не ожидая от этого должной отдачи, только потому, что считает обучение персонала делом хорошим.

Обучение является важнейшим звеном системы управления персоналом и должно быть неразрывно связано с процессами организационного развития, с работой по достижению стратегических целей организации, обеспечивая максимальную готовность людей, работающих в организации, к решению стоящих перед ними задач.

Если управление персоналом выстраивается как система, то каждое конкретное направление деятельности в этой сфере (отбор, оценка, обучение, мотивация и стимулирование персонала) должно подчиняться единой общей цели - обеспечению эффективной работы организации и ее динамичного развития. Место обучения в общей системе управления персоналом показано на рисунке 1.

Разработка системы обучения персонала учетом требований предполагает ряд этапов (рисунок 2).

Программы обучения следует также оценивать на предмет эффективности затрат. Например, в компании «Хониуэлл» эффект воздействия программы обучения на повышение производительности труда и качества продукции (услуг) определяется по формуле [3]:

$$Z = n \times N \times V \times K - N \times 3,$$

где П - продолжительность программы (в годах);

N - количество обученных работников;

V - стоимостная оценка различий в результативности труда лучших и средних работников (долл.);

K - коэффициент прироста результативности в результате обучения;

Z - затраты на обучение одного работника (долл.).

Обучение должно быть составной частью работы организации, неотделимой от ее основных целей. Обучение стоит денег, но эти вложения окупаются через повышение производительности, качества, удовлетворенности потребителей. Кроме того, и сотрудники высоко ценят те возможности, которые им открывает обучение.

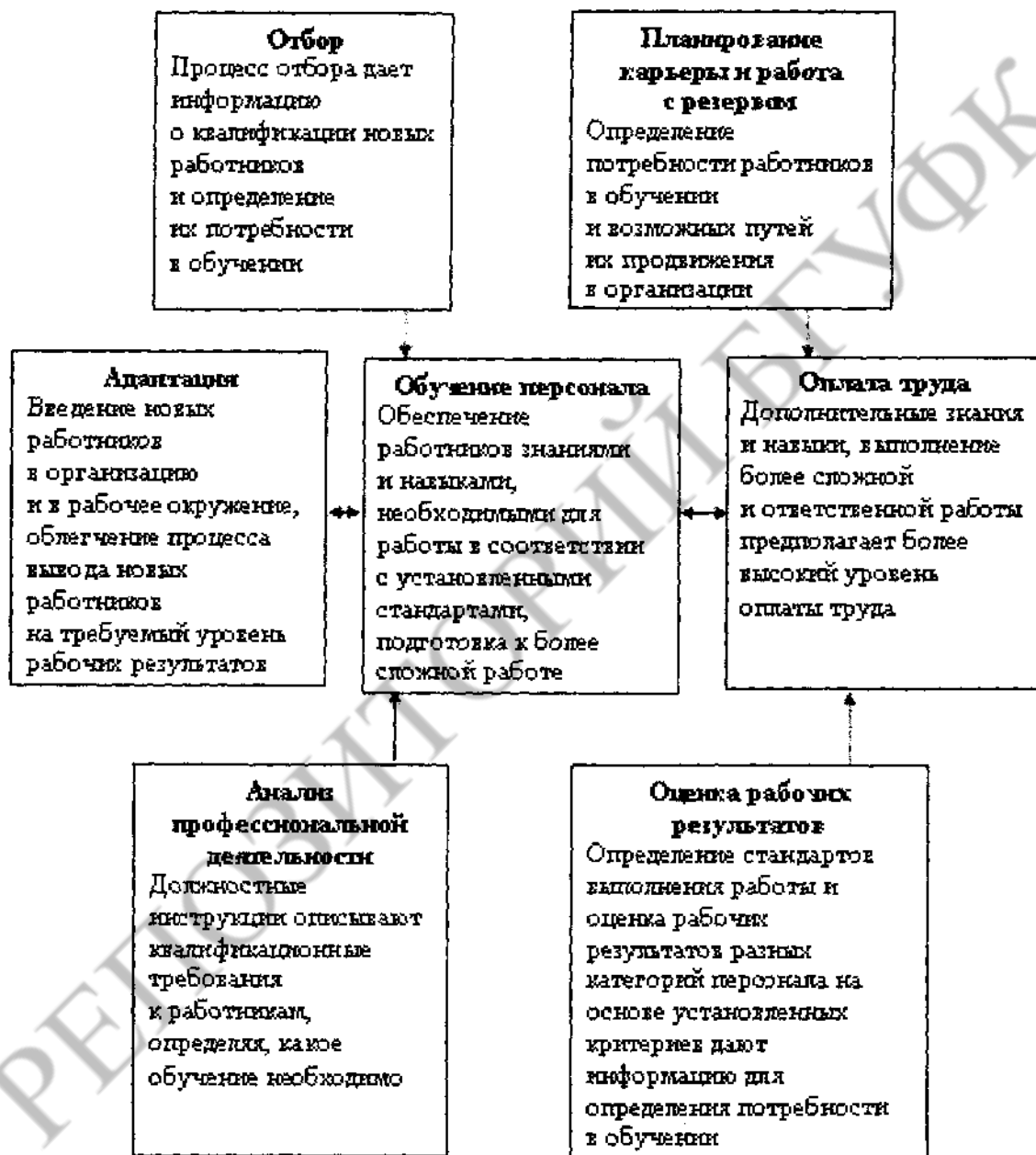


Рисунок 1- Место обучения персонала в общей системе управления персоналом

1. Эксперт -1998, - № 4. - С. 37-39.
2. Обучение персонала фирм в бизнес-школах; проблемы и реалии// Управление персоналом. -2001 -№ 5, С- 16-21
3. Исаенко, А.Н. Кадры управления в корпорациях США / А.Н. Исаенко. - М.: «Наука», 1988.
4. Магура. М.И. Обучение персонала как конкурентное преимущество / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. - М.: ООО «Управление персоналом». 2004 - 216 с.
5. С'карманга. В.И.Фирменный стиль в гостеприимстве / В И Скарманга. - М.: Финансы и статистика. 2007. - 192 с.

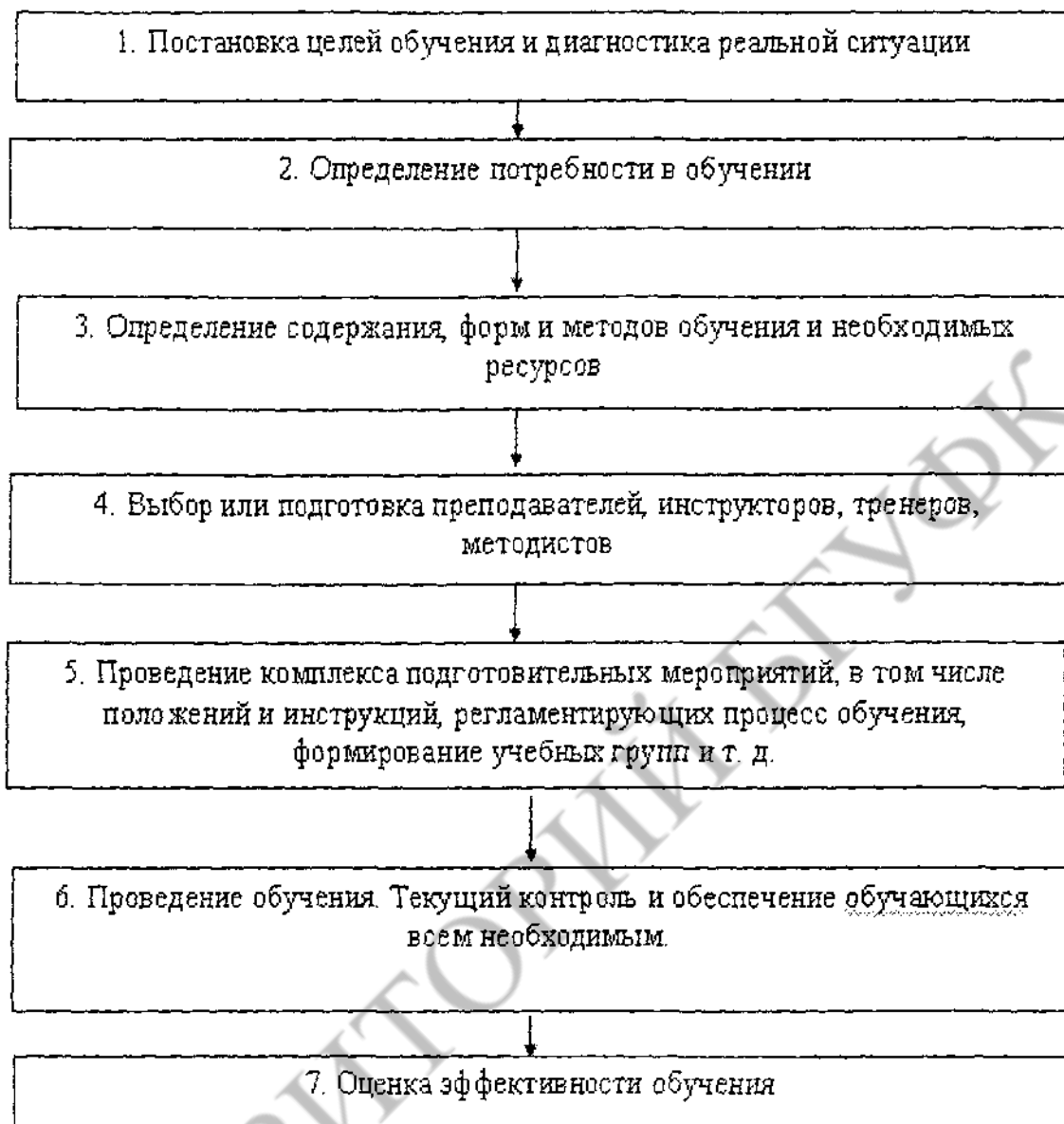


Рисунок 2

## ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И ПРОДВИЖЕНИЯ ВЪЕЗДНОГО ТУРИСТИЧЕСКОГО ПРОДУКТА

*Вериго Н.С.<sup>1</sup>, Каминский А.А.<sup>2</sup>, Кашицкая М.Э.<sup>3</sup>,*

<sup>1</sup>Институт физиологии НАН Беларуси,

<sup>2</sup>Белорусский государственный университет физической культуры,

Республика Беларусь

В деятельности турфирмы наступает момент, когда предлагаемый товар устаревает и теряет спрос. На его смену должен прийти новый, который бы поддержал лидерство фирмы на туристическом рынке. Это возможно только тогда, когда фирмой налажена организация маркетинговых исследований туристического рынка, сформированы конкретные маркетинговые стратегии, определены ценовая политика и способы достижения требуемого качества услуг, используются различные методики в разработке и продвижении турпродукта на рынок. Целью работы является изучение основ разработки и особенностей формирования туристического продукта.

Каждый руководитель турфирмы должен быть готов не только перенимать опыт других фирм, но разрабатывать и развивать свои методики, в данном случае - методики создания и продвижения туристического продукта на рынок.