

стоимость тура. А вот уровень сервиса на месте отдыха и авиаперевозчик менее важны «индивидуалам», чем клиентам турфирм.

Одним из основных факторов, оказывающих влияние на выбор туристического продукта, является возраст потребителя. Люди пенсионного возраста выбирают более размеренный отдых, редко выезжают за границу. Представители молодежи требуют активного отдыха с ярко выраженными приключенческими мотивами.

Многое в планировании или покупке туристической услуги зависит от материального положения потребителя. Средний класс Беларуси, как правило выбирает для отдыха такие курорты, как Турция, Греция, Испания, в силу большого выбора бюджетных отелей и относительно недорогих перелетов. Покупатели с большим бюджетом выбирают ОАЭ или Мальдивские острова, известные своей экзотической природой и изумительным морем.

Семейное положение также важный фактор при выборе турпродукта. Так незамужние девушки или парни скорее выберут активный курортный вид отдыха, где можно встретить вторую половинку. Семейные пары с детьми предпочтут более спокойный отдых где-то на пляже или на природе.

Немалое значение имеет и религия. Представители религиозных групп все чаще совершают туры, которые отвечают их убеждениям и удовлетворяют их познавательные и духовные интересы.

Менеджеры туристической индустрии должны учитывать все вышеперечисленные факторы при создании и продвижении туров и понимать, максимально учитывая пожелания и поведение на рынке.

УДК 657.1

МЕТОДЫ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Пашкевич А.Е.

Научный руководитель: ст. преподаватель Савчук Н.Н.
Белорусский национальный технический университет

Процесс принятия решений состоит из этапов, применимых для различных систем управления: диагностики, целевыявления и проектирования, реализации и оценки результатов. Методы принятия управленческих решений представляют набор структурированных процедур и приемов, используемых для разрешения сложных задач, связанных с выбором альтернатив. Они могут быть различными в зависимости от типа решаемых задач. В некоторых случаях следует руководствоваться набором стандартных решений для конкретных ситуаций.

Однако большинство управленческих задач весьма далеки от стереотипа. Методы принятия решений делятся на две группы:

- формализованные – используются при разрешении хорошо структурированных и частично слабоструктурированных проблем;
- неформализованные – используются при разрешении сложных слабо- и неструктурированных проблем.

К формализованным относятся методы исследования операций – это математические методы, объединенные общей задачей обоснования наилучших решений (аналитические, статистические, математическое программирование, теоретико-игровые).

Аналитические методы (теория вероятностей, теория массового обслуживания, метод динамики средних) – между условием задачи и ее решением (результатом) устанавливается аналитическая формульная зависимость.

Статистические методы (последовательный анализ, метод статистических испытаний) основаны на сборе, обработке и анализе данных.

Математическое программирование (линейное, нелинейное, динамическое, методы сетевого планирования) – ряд методов, предназначенных для оптимального распределения имеющихся ограниченных ресурсов.

Теоретико-игровые методы (теория игр, теория статистических решений) служат для обоснования решений в условиях неопределенности.

Неформализованные методы принятия решений разработаны хуже, чем формализованные. Используются в основном при групповом принятии решений. К наиболее широко распространенным методам относятся метод мозгового штурма, метод Дельфы, метод сценариев, метод дерева решений.

УДК 331.2

ПРИМЕНЕНИЕ ГИБКОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

Пашкевич А.Е.

Научный руководитель: ст. преподаватель Марцева С.В.

Белорусский национальный технический университет

Гибкая система оплаты труда является эффективным инструментом управления персоналом, который позволяет организациям создавать справедливую стимулирующую среду для своих сотрудников.

В отличие от традиционных систем, основанных на фиксированных окладах, гибкая система предлагает индивидуальный подход к вознаграждению сотрудников, учитывая их вклад, навыки и результаты работы. В такой системе вместо оценки работы сотрудника на основе его должностных