

формування його компонентів являється отримання необхідної інформації та її прогнозування при зміні параметрів і процесів, що дозволяє виявити перспективні варіанти. Рішення, приймаємі на рівні зміни окремих компонентів туристичного продукту повинні визначати всю туристичну привабливість запропонованого подорожжя. Така мотивація формування туристичного продукту передбачає цілеспрямований вибір керуючих альтернатив по покращенню або зміні ситуації за допомогою аналізу переваг, які дозволяють порівнювати альтернативи між собою для досягнення наміченого результату.

Система нечіткого логічного висновку перетворює значення входних змінних, визначаючих фактори організаційного, зовнішнього і внутрішнього характеру в вихідну змінну, характеризуючу туристичну привабливість в цілому.

В якості входних змінних визначаючих туристичну привабливість в системі нечіткого логічного висновку обрані ценові характеристики, комфортність і якість обслуговування, кількість екскурсій, тривалість подорожжя. Початкові дані входних лінгвістических змінних в існуючому рівні туристичної привабливості та їх можливі комбінації представляються в формі правил виробництва, що відображають їх вплив на вихідну змінну – туристичну привабливість.

Робота механізму формування туристичного продукту здійснюється шляхом перекладу якісних значень рівнів компонентів туристичної привабливості в наступний більш високий ранг їх термів.

Діагностика існуючого туристичного продукту здійснюється шляхом порівняння запропонованих значень компонентів туристичного продукту перекладених в якісну шкалу з їх нормативними значеннями по галузі та встановлення ступеня їх належності діапазонам термів на низькому, середньому і високому рівні.

Зміна структури запропонованого туристичного продукту підвищує туристичну привабливість, збільшує оборачуваність засобів, підвищує попит і забезпечує додаткову прибуль.

**ГАЙДЕНКО С.М.**, асистент, м. Харків, ХНУМГ імені О.М. Бекетова

**ІВАНОВА Ю.Г.**, студентка, м. Харків, ХНУМГ імені О.М. Бекетова

**ПЛЬГУЙ А.С.**, студентка, м. Харків, ХНУМГ імені О.М. Бекетова

## **ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ГРЕЙДІВ, ЯК СКЛАДОВОЇ УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМ ТА СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

Сучасні підприємства представляють собою великі, багаторівневі, багатофункціональні установи з складною організаційною структурою. Відповідно потрібна система компенсацій, яка сполучить у собі широкий діапазон значень заробітної плати та одночасно чіткий розподіл по ієрархічних рівнях, тобто необхідно використовувати термін “грейд” див. рис. 1.

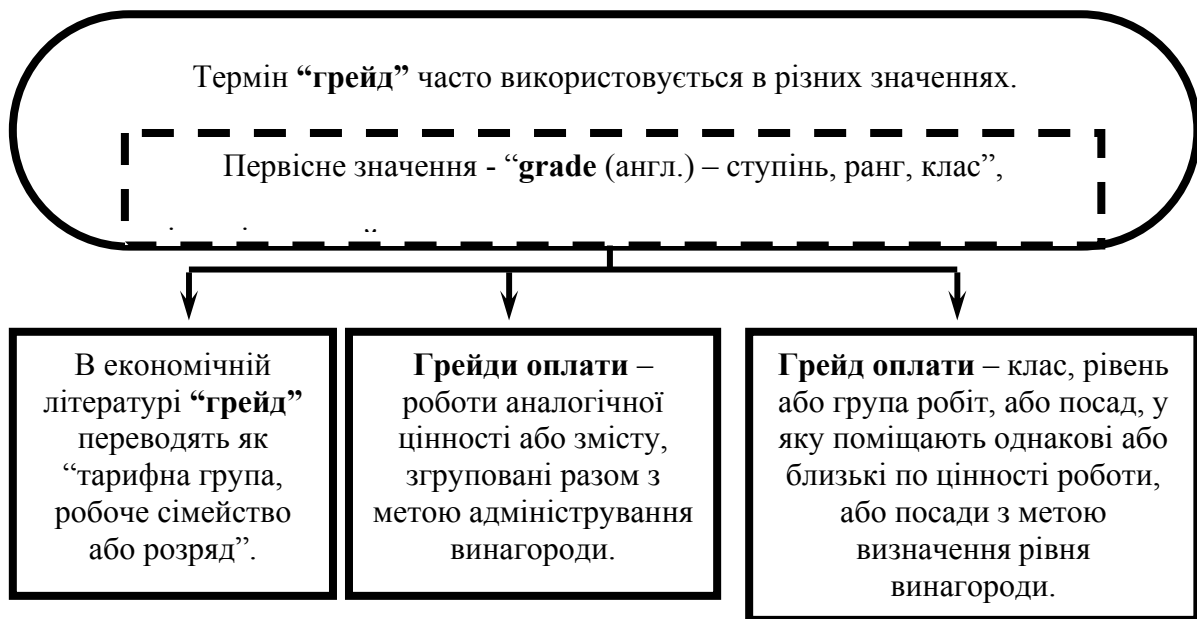


Рис. 1. Схема різних значень терміну “грейд”

На відміну від звичайної тарифної сітки або різновидів посадових окладів, система грейдів будується таким чином, що роботодавці платять співробітникам за результат праці. Кожному співробітникові присвоюється ранг або грейд, відповідно до якого визначається рівень його заробітної плати. Система грейдів сприяє створенню ясної методики формування винагороди та дозволяє оптимізувати фонд заробітної плати підприємства. Головною перевагою системи з погляду працівника є прозорість. Співробітник розуміє, що він повинен робити, як і протягом якого часу, щоб розраховувати на підвищення заробітної плати.

Система грейдів - це ієрархічно впорядкована сукупність груп робочих місць або посад, подібних за значенням для підприємств й, відповідно, за розміром загальної винагороди. У результаті, кожний грейд закріплює певний статус у підприємстві для відповідної групи робочих місць. Невід’ємною частиною системи грейдів є механізм визначення відповідного грейда для нової або вже існуючої посади у випадку зміни змісту діяльності або умов праці.

Підхід до формування системи грейдів формується, виходячи з особливостей підприємства: високе територіальне розміщення організаційних одиниць різного рівня; велика кількість різноманітних за характером діяльності робочих місць; наявність великої кількості посад і професій, найменування яких не відповідає набору закріплених функцій, при цьому різнойменні посади або професії можуть мати однакові функції, а посади або професії з однаковим найменуванням не завжди характеризують однаковий функціонал; система оплати та стимулювання праці, яка склалася на підприємстві, у цілому досить гармонічна, відбиває справедливе співвідношення між розміром заробітної плати та значимістю посадової позиції й не має потреби в радикальному реформуванні.

Отже, система грейдів буде сприяти створенню ясної та прозорої методики, яка дозволить визначити взаємозв’язок можливого рівня доходу працівника, що займає ту або іншу посаду, з відносною цінністю даної позиції серед існуючих на підприємствах в сучасних умовах господарювання, при цьому працівники також будуть мати уявлення про критерії зміни їхнього рівня доходів при різних кар’єрних підвищеннях.