

ЛИТЕРАТУРА

1. Основные этапы развития менеджмента [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://infourok.ru/osnovnie-etapi-razvitiya-menedzhmenta-323878.html>. – Дата доступа: 31.03.2023.
2. Конфликтное поведение руководителей [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/konfliktnoe-povedenie-rukovoditeley.html>. – Дата доступа: 31.03.2023.
3. Теории управления персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://opersonale.ru/upravlenie-personalom/upravlenie-personalom-upravlenie-personalom/klassicheskie-i-sovremennye-teoriiupravleniya-personalom.html>. – Дата доступа: 31.03.2023.

УДК 334

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

*Е.В. Венский, студент группы 10503320 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.Н. Монтик*

Резюме – в данной статье будут рассмотрены особенности мотивации и стимулирования персонала в условиях кризиса.

Resume – this article will consider the features of motivation and stimulation of staff in a crisis.

Введение. Кризис – это сложный и непредсказуемый период в жизни любой организации, который требует от нее быстрой адаптации к изменяющимся условиям рынка, поиска новых возможностей и ресурсов для выживания и развития. Одним из ключевых ресурсов, которые определяют успех или неудачу организации в кризисное время, является ее персонал.

Сотрудники – это те, кто создает продукт или услугу, обеспечивает контакт с клиентами, решает проблемы и генерирует идеи. Поэтому важно не только сохранить квалифицированный и лояльный персонал в условиях кризиса, но и повысить его мотивацию и производительность.

Основная часть. Мотивация – это процесс воздействия на поведение человека с целью стимулировать его к достижению определенных целей [1]. Мотивация персонала в организации зависит от множества факторов, таких как: потребности, интересы, ценности, ожидания, удовлетворенность работой, вознаграждение, обратная связь, лидерство, корпоративная культура и др. В условиях кризиса эти факторы могут изменяться как в положительную, так и в отрицательную сторону. Например, сотрудники могут испытывать большую неопределенность, страх за свое будущее, стресс, демотивацию, снижение самооценки и лояльности. С другой стороны, кризис может способствовать развитию новых навыков, творчества, ответственности, командного духа и готовности к переменам. Следовательно, мотивация

персонала в условиях кризиса требует от менеджеров особого подхода, который учитывает специфику ситуации и потребности сотрудников.

Менеджеры должны быть способны анализировать причины и последствия кризиса для организации и персонала, определять приоритеты и цели, разрабатывать стратегии и планы действий, коммуницировать с сотрудниками открыто и честно, поддерживать их морально и материально, поощрять их достижения и участие в принятии решений [2]. Мотивация персонала является одним из важнейших факторов успеха организации в любых условиях, но особенно в условиях кризиса.

Кризис представляет собой как угрозу, так и возможность для организации и ее персонала. Угроза заключается в потере рыночных позиций, финансовых ресурсов, квалифицированных кадров и конкурентоспособности. Возможность заключается в поиске новых решений, развитии навыков, творчества, адаптации и инноваций.

Для того, чтобы преодолеть угрозы и использовать возможности, необходимо повысить мотивацию персонала к эффективной работе на достижение целей организации. В условиях кризиса мотивация может осуществляться различными методами, которые можно разделить на две группы: материальные и нематериальные. Материальные методы связаны с предоставлением сотрудникам денежных или натуральных вознаграждений за их работу. Нематериальные методы связаны с удовлетворением потребностей сотрудников в признании, уважении, развитии, самореализации и принадлежности. В условиях кризиса организация может столкнуться с ограничениями в использовании материальных методов мотивации из-за финансовых трудностей. В этом случае организация должна активнее использовать нематериальные методы мотивации, которые не требуют больших затрат, но имеют большое значение для повышения лояльности и производительности персонала [3].

Один из примеров успешной мотивации персонала в условиях кризиса можно найти в компании Platrum, которая предоставляет услуги по онлайн-платежам. В 2022 году, когда многие бизнесы столкнулись с угрозой банкротства из-за пандемии коронавируса, Platrum решила не сокращать своих сотрудников, а наоборот, инвестировать в их обучение и развитие. Компания предоставила своим сотрудникам доступ к различным онлайн-курсам по повышению квалификации, а также организовала регулярные вебинары и мастер-классы с экспертами по разным направлениям.

Кроме того, Platrum поощряла своих сотрудников за инициативу и творчество, принимая во внимание их предложения по улучшению работы компании. Благодаря этому подходу, Platrum не только сохранила свой персонал, но и повысила его лояльность, мотивацию и производительность. Компания также укрепила свою конкурентоспособность на рынке и увеличила свою прибыль [4].

Заключение. Мотивация персонала в условиях кризиса является сложной и ответственной задачей для менеджеров организации. От того,

насколько успешно они справятся с этой задачей, зависит не только выживание организации в кризисное время, но и ее дальнейшее развитие и конкурентоспособность.

ЛИТЕРАТУРА

1. Текучесть кадров, как её рассчитать и снизить [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.calltouch.ru/blog/chto-takoe-tekuchest-kadrov-kak-ee-rasschitat-i-snizit/>– Дата доступа: 21.03.2023.
2. Адашев, И.И. Мотивация персонала в условиях кризиса / И.И. Адашев // Мировая наука. – 2019. – № 1 (22). – С. 34–37.
3. Аргашокова, О.И. Проблемы управления мотивацией персонала / О.И. Аргашокова // Социально-гуманитарные технологии. – 2020. – № 4 (16). – С. 23–31.
4. 7 способов мотивации персонала в условиях кризиса – Блог Platrum [Электронный ресурс]. – 2022. – Режим доступа: <https://platrum.ru/blog/motivacia-v-krizis> дата доступа: 06.04.2023.

УДК 69:005.52(075.8)

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ БИЗНЕС-ПЛАНИРОВАНИЯ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

*Е.В. Воронова, студентка группы 10503120 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент И.В. Устинович*

Резюме – в статье определяются основные современные проблемы бизнес-планирования, предлагаются пути их решения. Проведён анализ положения бизнес-планирования в Республике Беларусь, также предложены пути их развития.

Resume – the article defines the main modern problems of business planning, suggests ways to solve them. An analysis of the situation of business planning in the Republic of Belarus was carried out, and ways of their development were also proposed.

Введение. На сегодняшний день можно сказать, что в условиях рыночной экономики планирование играет значительную роль в эффективном развитии предприятий. Неустойчивость экономики приводит к затруднительному или невозможному осуществлению планирования на многих предприятиях. Этим часто оправдывают игнорирование современных проблем и чёткой системы бизнес-планирования.

Основная часть. Причиной этого чаще всего являются следующие проблемы: 1) постановка нереалистичных, часто ошибочных целей предприятия, а также игнорирование долгосрочного планирования в условиях нестабильной экономики; 2) имеющаяся внешняя информация недостаточна для обработки и анализа; 3) отсутствие навыков работы с информацией у персонала; 4) недостаточная ответственность руководителей к составлению