

Заключение. При прогнозировании и определении перспектив коммерческой деятельности субъекта хозяйствования целесообразно применять метод построения и исследования моделей линейной функции [2].

ЛИТЕРАТУРА

1. Linearfunctions[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://economics.uwo.ca/math/resources/linear-functions/>. –Дата доступа: 10.04.2023.
2. Применение линейной функции к решению прикладных экономических задач [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.uchmet.ru/library/material/133859/>. – Дата доступа: 10.04.2023.

УДК 334

РОЛЬ МЕНЕДЖЕРА КАК РЕГУЛЯТОРА КОНФЛИКТОВ

*К.П. Боговец, студент группы 10503320 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.Н. Монтик*

Резюме – уже давно не новость, что современный менеджер должен уметь не только управлять механизмом организации, но и поддерживать здоровую атмосферу внутри своего персонала. В данной статье будет рассмотрена роль менеджера как регулятора конфликтов.

Resume –has long been no news that a modern manager should be able not only to manage the mechanism of the organization, but also to maintain a healthy atmosphere within his staff. This article will consider the role of a manager as a conflict regulator.

Введение. Конфликт – это неизбежная часть любой организации, в которой работают люди с разными интересами, ценностями и мотивами. Конфликт может иметь как положительные, так и отрицательные последствия для индивидов, групп и организации в целом. Положительные последствия могут включать стимулирование творчества, инноваций, обучения и развития. Отрицательные последствия могут включать снижение производительности, удовлетворенности, лояльности и кооперации. Современный менеджер должен уметь разрешать конфликты и направлять их в нужное русло, ведь именно он тот человек, которого будут слушать и за которым будут идти.

Основная часть. Менеджер играет важную роль в регулировании конфликта в организации. Он должен не только уметь принимать управленческие решения, но и уметь определять причины, виды и стадии конфликта, а также выбирать наиболее подходящие стратегии и тактики для его разрешения или предотвращения. Ведь конфликты в организации не являются редкостью, такое происходит регулярно в любой сфере деятельности. В таком случае на менеджера взваливается большая ответственность за качество протекания рабочего процесса. Менеджер также должен учитывать факторы, которые могут повлиять на эффективность управления конфликтом,

такие как культура, личность, эмоции и коммуникация [1]. Существует несколько подходов к управлению конфликтом в организации. Один из них – это модель Томаса-Килманна, которая предлагает пять основных стилей поведения в конфликтной ситуации: сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление и конкуренция. Каждый стиль имеет свои преимущества и недостатки в зависимости от контекста и целей конфликта. Менеджер должен быть гибким и адаптироваться к различным ситуациям, используя разные стили по мере необходимости, то есть он должен уметь принимать оперативные решения (быстрые и максимально эффективные).

Другой подход – это модель Харварда по переговорам, которая основана на принципе поиска взаимовыгодных решений для всех сторон конфликта. Этот подход предполагает четыре основных этапа: разделение людей и проблемы, сосредоточение на интересах, а не на позициях, создание вариантов для взаимной выгоды и использование объективных критериев для оценки решений.

В данной статье целесообразно привести пример конфликта внутри организации, с которым мне приходилось столкнуться: на предприятие взяли стажёра и предоставили ему куратора, который был не рад этому, ведь его смущала теория, что в перспективе новоиспечённый работник мог бы занять место специалиста, который уже на протяжении долгого времени работает в структуре организации. Узнав эту новость, менеджер сразу дал понять, что их давний сотрудник глубоко осведомлен в дела предприятия и является незаменимым и что новый рабочий будет направлен в другой отдел, которому уже давно не хватает новых решений. Данное решение менеджера можно назвать верным, ведь он не только разрешил конфликт, но дополнительно замотивировал своих подопечных. Менеджер должен быть нейтральным и справедливым посредником между конфликтующими сторонами, помогая им договориться о наилучшем решении, он не должен предвзято относиться к тем или иным сотрудникам, также ему не следует делать выбор в пользу более успешного рабочего [2].

Заключение. В заключение можно сказать, что менеджер является ключевым фигурантом в процессе управления конфликтом в организации. Эта должность отвечает не только за готовый продукт или оказанную услугу, но и за протекание процесса [3]. Менеджер должен уметь диагностировать и решать конфликты, используя различные стратегии и тактики в зависимости от ситуации. Менеджер также должен способствовать созданию положительного климата в коллективе, в котором конфликты рассматриваются как возможность для развития и сотрудничества. Таким образом, менеджер может повысить эффективность и результативность работы организации.

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