

## ЛИТЕРАТУРА

1. Мотивация предпринимательского труда: теория и практика / О. Е. Акимова ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Волгогр. гос. техн. ун-т. - Волгоград : ВолгГТУ, 2012. - 109, [2] с.
2. Организация и мотивация как функции управления : учеб. пособие для 3-4-х курсов по специальностям 080502 «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)», 080500 «Менеджмент» / С. И. Алтухов, К. Т. Джурабаев ; Сиб. гос. геодез. акад. - Новосибирск : СГГА, 2012. - 61 с.
3. Артеменко, В.Г. Экономический анализ: Учебное пособие / В.Г. Артеменко, Н.В. Анисимова. – М.: КноРус, 2013.-288 с.
4. Агапцов, С.А, Мордвинцев, А.И., Фомин, П.А. Мотивация труда как фактор повышения эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятия Текст. / С.А. Агапцов [и др.]. – М.: 2004. - 385 с.
5. Андреев, В.В. Проблемы мотивации руководителей и специалистов на промышленных предприятиях Текст. / В.В. Андреев // Управление персоналом. 1998. - № 10. - С. 6-12.
6. Балашов, Ю.К., Коваль, А.Г. Мотивация и стимулирование персонала: основы построения системы стимулирования Текст. / Ю.К. Балашов, А.Г. Коваль // Кадры предприятия. 2002. - № 7. - 253 с.

УДК 658

### ВНЕДРЕНИЕ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТА В ОРГАНИЗАЦИИ

*Н.Е. Олехнович, студентка группы 10503416 ФММП БНТУ,  
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.Н. Монтик*

*Резюме – В настоящее время большинство предприятий сталкивается с проблемой непродуктивного использования времени. Для того, чтобы повысить эффективность деятельности предприятия необходимо уделить внимание планированию времени. Сегодня определение тайм-менеджмента расширилось и охватывает как личную, так и трудовую жизнь. Рациональное управление временем способствует улучшению баланса между рабочим и личным временем как руководителя, так и всех сотрудников предприятия в целом.*

*Resume – Nowadays, most businesses face the problem of unproductive use of time. In order to improve the efficiency of the enterprise, it is necessary to pay attention to the planning of time. Today, the definition of time management has expanded and covers both personal and working life. Rational time management helps to improve the balance between work and personal time as a manager, and all employees of the enterprise as a whole.*

**Введение.** Тайм-менеджмент – концепция, подразумевающая организацию времени таким образом, чтобы добиться повышения эффективности его использования. Хорошее управление временем позволяет организации выполнять больше задач за более короткий промежуток времени, что снижает уровень стресса сотрудников, и, следовательно, приводит к успеху в карьере [1]. Более 45% предприятий за рубежом уже практикуют тайм-менеджмент и добиваются высоких результатов. Еще 35% предприятий планируют внедрение данной концепции. Так как в Республике Беларусь концепции тайм-менеджмента только находит свое применение стоит отметить, что широкое распространение может осуществляться в различных сферах и видах деятельности, таких как: производство товаров/работ/услуг, сфере образования, торговле и т.д.

**Основная часть.** Однако, управлять временем кажется не столь сложно с точки зрения концепции, сколько удивительно сложно применять на практике. Стоит отметить, что тайм-менеджмент – это не только управление рабочим временем. Это также управление личным временем как руководителя, так и всех сотрудников организации. Тайм-менеджмент в организации представляет собой движение вверх с нижних слоев иерархии, от персональной эффективности сотрудников к повышению эффективности организации. Основной проблемой внедрения данной концепции в организацию является невозможность заставить сотрудников экономить личное время и тем самым увеличивать производительность труда. Следовательно, менеджерам следует приложить максимум усилий для того, чтобы заинтересовать людей [2]. Тайм-менеджмент предполагает, что каждый сотрудник должен иметь возможность инвестировать время не только в работу, но и в личные цели. Только в таком случае он будет чувствовать удовлетворение и эффективность.

В большинстве случаев работники предприятия оценивают свое рабочее время как проданное руководителям. Однако, людям можно внушить то, что время – это важный невозвратимый ресурс жизни. Это поможет работникам осознать, что именно этот ценный ресурс безвозвратно тратится из-за невыполнения должностных инструкций, правильного корпоративного планирования и т.д. Работник начинает воспринимать такие решения руководителя, как внедрение управления временем, проектами и т.п. как рациональный шаг развития организации. Первоначально количество таких сотрудников составляет 5-10%, однако они способны доказать другим, что такой подход действительно работает. Не стоит забывать и про мотивацию сотрудников в организации. В рамках концепции тайм-менеджмента стоит уде-

лить особое внимание нематериальной мотивации, так как динамичные сотрудники, как правило, увлечены различными хобби и другими делами, которые не имеют отношения к работе. Со стороны руководителя такая мотивация может проявляться в помощи и заинтересованности в занятиях своих сотрудников и их достижениях. Благодаря такой поддержке сотрудник добьется больших успехов в жизни, и, следовательно, повысит качество и производительность своего труда.

Проблема внедрения тайм-менеджмента заключается как в усвоении его основных методов и элементов, но и в анализе рисков, которые могут возникнуть в организации [3]. Важно найти максимально эффективный метод управления временем на постоянной основе, ведь последовательность и характер выполняемых задач организации напрямую связаны с уровнем производительности труда. Необходимость внедрения концепции тайм-менеджмента обусловлена тем, что четкое составление и следование расписанию задач позволяет снизить уровень стресса сотрудников в организации; рациональное управление рабочим временем дает дополнительное время для повседневной жизни; умение расставлять приоритеты и планировать работу позволит увеличить возможности компании, а также сократить затраты времени на стандартные действия; практика качественного тайм-менеджмента обеспечивает лучшее достижение поставленных целей и задач организации за краткий период времени.

Ценности и трудовая этика, демонстрируемые лицами, принимающими решения в компании, оказывают непосредственное влияние на культуру компании, а во многих случаях и на прибыльность бизнеса. Тайм-менеджмент подразумевает собой целый процесс, в котором можно выделить основные этапы:

1 этап – определение цели. Необходимо устанавливать конкретные, актуальные и достижимые цели для улучшения управления временем;

2 этап – правильно расставленные приоритеты. Данный этап подразумевает разделение задач организации по степени значимости и срочности. В приоритет ставятся такие задачи, которые имеют высокую степень значимости и должны выполняться в ближайшее время;

3 этап – установление срока исполнения задач. Введение временного ограничения заставит сотрудников максимально сфокусироваться на данной задаче и эффективно исполнить ее;

4 этап – выделение незначительных задач. Определение лишних действий или задач, которые не имеют ценности для организации позволяет сократить временные издержки и направить усилия для достижения реальных целей;

5 этап - стратегическое планирование. Подразумевает планирование целей организации, которые должны быть достигнуты в краткосрочном и долгосрочном периодах [4].

Для того, чтобы правильно расставить приоритеты менеджеры организации используют так называемую «Матрицу приоритетов Эйзенхауэра». Матрица представляет собой таблицу, состоящую из четырех квадратов, каждый из которых определяет важность и срочность выполнения задачи. В квадрате 1 отражаются наиболее важные и срочные дела. Идеальной для организации является ситуация, когда данный квадрат пуст, так как зачастую важные задачи становятся срочными по причине прокрастинации. В квадрате 2 находятся важные и несрочные дела. Именно на дела, попавшие в данный квадрат стоит обратить особое внимание. В квадрате 3 отражаются неважные и срочные дела. Зачастую задачи, попавшие в данный квадрат, мешают сконцентрироваться на тех, что заслуживают значительного внимания. В качестве таких задач могут выступать: незапланированные деловые встречи, внезапные проверки и т.д. В квадрате 4 располагаются неважные и несрочные задачи. В основном сюда попадают задачи, связанные с активностью развлекательного характера. Невыполнение данных задач может не сказаться на работе организации. [5]. На рисунке 1 представлен шаблон «Матрицы приоритетов» организации.

<b>ОЧЕНЬ ВАЖНО</b>	<b>КВАДРАТ 1</b> Важно и Срочно	<b>КВАДРАТ 2</b> Важно, но не Срочно
	<b>КВАДРАТ 3</b> Не важно, но Срочно	<b>КВАДРАТ 4</b> Не важно и не Срочно
<b>НЕ ВАЖНО</b>	<b>ОЧЕНЬ СРОЧНО</b>	<b>НЕ СРОЧНО</b>

Рисунок 1 – Матрица приоритетов  
Источник: разработка автора на основе [5]

**Заключение.** Таким образом, для достижения эффективной работы организации руководитель должен грамотно осуществлять тайм-менеджмент, при этом учитывая стратегию управления персоналом, а также характер выполняемых задач. Применение тайм-менеджмента в организации поможет руководителям четко определить цели организации, рационально делегировать полномочия между сотрудниками и достичь высоких результатов в краткосрочном периоде.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Тайм-менеджмент [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://works.doklad.ru/view/ltAAOqcM7EY/all.html>. – Дата доступа: 03.03.2019.
2. Некоторые проблемы внедрения тайм-менеджмента как элемента формирования организационной культуры в системе отечественного предпринимательства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-problemy-vnedreniya-taym-menedzhmenta-kak-elementa-formirovaniya-organizatsionnoy-kultury-v-sisteme-otechestvennogo>. – Дата доступа: 04.03.2019.
3. 17 способов повысить мотивацию сотрудников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.elitarium.ru/motivacija-sotrudnikov-stimulirovanie-personala-kontrol-cel-proizvoditelnost/>. – Дата доступа: 07.03.2019.
4. A Brief Guide to Time Management [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/careers/soft-skills/time-management-list-tips/>. – Дата доступа: 04.03.2019.
5. Матрица приоритетов Эйзенхауэра [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://constructor.ru/uspex/matrica-prioritetov-ejzenxauera.html>. – Дата доступа: 10.03.2019.

УДК 338.001.36

## СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ГЕРМАНИИ И БЕЛАРУСИ

*В.В. Петрович, В.Д. Михайловский, студенты группы 10503316 ФММП БНТУ  
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Е.В. Бертош*

*Резюме – Статья посвящена изучению экономики Федеральной Республики Германии и Республики Беларусь в послевоенный период. Сравнительный анализ двух государств показал, что роли частного сектора, а малого и среднего бизнеса, отводится решающая роль в развитии экономики страны. В связи с этим появляется возможность корректировки экономической политики на основе опыта ФРГ с целью развития предпринимательства в стране.*

*Resume – This article focuses on study of economy of Federal Republic of Germany and Republic of Belarus in the post-war period. Comparative analysis has shown that the role of the private sector is important in economics of both countries. From that it becomes possible to adjustment economic politics in Belarus based on experience of FRG with the object of entrepreneurship development in the country.*

**Введение.** После Второй мировой войны авторитет Советского Союза значительно укрепился, но не смотря на благоприятную внешнеполитическую ситуацию и внутреннюю общественно-политическую стабильность, БССР переживала тяжелые времена. Тогда в республике было разрушено 209 из 270 городов и райцентров, 9200 сел и деревень и более 10 000 предприятий. Было уничтожено более половины национального богатства. Довоенное состояние экономики было сопоставимо с уровнем 1928 году, а показатели развития промышленности и энергетики по показателям были ниже уровня 1913 году. После освобождения в Республике действовало 2% от всех довоенных мощностей. Наибольшие потери понесли транспорт и сельское хозяйство [3]. Экономика Германии также понесла очень серьезные потери. Промышленное производство сократилось в 3 раза, производство стали в 7 раз, добыча угля сократилась в 2 раза. Половина населения не имело работы. Высокий уровень инфляции, карточная система, товарный дефицит, натурализация товарного обмена – всё это во многом напоминает ситуацию, происходившую в послевоенное время в БССР [1]. Обе страны оказались в сложном экономическом положении, при этом они избрали абсолютно разную политику восстановления. И только через 50 лет Беларусь становится на путь, который на примере Германии оказывается более эффективен.

**Основная часть.** После войны Германии было предоставлено 3,12 млрд. долларов от США в соответствии с планом Маршала. Денежные средства от реализации товаров, привезенных из США, были использованы для реструктуризации многих отраслей промышленности, а также выплату внешних долгов, что значительно ускорило восстановление Германии от последствий второй мировой войны [1].

Особую роль в возрождении Германии после войны сыграл первый министр экономики ФРГ, а после федеральный канцлер – Людвиг Эрхард. Он считал, что экономика – это не бездушный механизм, и что она держится на живых людях, у которых тоже имеются свои потребности, желания и стремления. Из чего следовало, что свободное предпринимательство должно быть фундаментом для экономического возрождения. Государство же должно было «охранять» предпринимательскую деятельность от высоких налогов, монополии, внешней конкуренции и многого другого, что стояло на пути либерального рынка [2]. Инициатива Л. Эрхарда противоречила политике оккупационных властей: решение экономических проблемы при помощи плановой экономики и государственного регулирования [2].

Проведение денежной реформы 21 июня 1948 года поспособствовала валютной стабильности в стране. Она была направлена на конфискацию обесцененных денежных средств и создание твердой валюты. Таким образом появилась дойчмарка, которая позже станет одной из самых стабильных валют XX века. Путем применения таких жестких мер Л. Эрхарду удалось также добиться равномерного распре-