

В таблице приведена сравнительная характеристика только 3 основных методов оценки стоимости проекта. На практике существует множество различных методов для оценки стоимости проекта. Выбор одного из методов оценки стоимости проекта осуществляется менеджером или командой менеджеров по управлению проектом в зависимости от таких факторов как специфика, сложность проекта, ресурсы, необходимые для выполнения его операций [2].

**Заключение.** Таким образом, оценка стоимости является неотъемлемой частью грамотного подхода к реализации успешного проекта. Для того, чтобы избежать непредвиденных затрат во время его жизненного цикла, необходимо чётко планировать затраты по каждой составляющей части проекта. Наилучший способ анализа – это применение основных методов оценки стоимости проекта.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Оценка стоимости проекта и его смета [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://helpiks.org/9-10366.html>. – Дата доступа: 16.03.2021.
2. Основные методы стоимостной оценки проектного менеджмента [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://articlekz.com/article/6230>. – Дата доступа: 16.03.2021.

УДК 65.01

#### **МЕТОДЫ ПОЗИТИВНОЙ ПСИХОЛОГИИ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Е.А. Казённова, М.А. Фурс, студентки группы 10508119 ФММП БНТУ,  
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Монтик. О.Н.*

*Резюме – счастье и оптимизм способствуют росту мотивации, креативности и продуктивности работников, что ведет к повышению эффективности деятельности предприятия в целом. Традиционная психология не даёт достаточно инструментов для изучения всех аспектов этого вопроса, поскольку она излишне сосредоточена на негативных состояниях работников. Таким образом, следует сосредоточиться на формировании позитивных установок сотрудников. В данной статье рассматриваются современные подходы позитивной психологии для повышения мотивации труда работников.*

*Summary – happiness and optimism contribute to the growth of motivation, creativity and productivity of employees, which leads to an increase in the efficiency of the enterprise as a whole. Traditional psychology does not provide enough tools to study all aspects of this issue, as it focuses too much on the negative states of workers. Thus, the focus should be on building positive staff units. This article examines modern approaches of positive psychology to increase the motivation of workers.*

**Введение.** Результаты исследований в области позитивной психологии и ее применения на предприятиях показывают, почему одни работники в конкурентной среде поднимаются вверх по карьерной лестнице, а другие опускаются и не реализовывают себя в полной мере. Существует чёткая взаимосвязь между мотивами и целями работников, мотивами и целями компании. Цель компании – нанимать продуктивных и креативных работников, работать с ними и получать прибыль. Цель сотрудников – получать удовольствие от работы и хорошо себя чувствовать на рабочем месте. Креативными и продуктивными работниками могут быть только те, кто получает удовольствие от работы и удовлетворен существующей системой мотивации труда в организации.

**Основная часть.** Важнейшее место в создании благоприятных условий для работы занимают управленцы и руководители, что подтверждается исследованием HAYS Motivation and Satisfaction Report (рисунок 1).

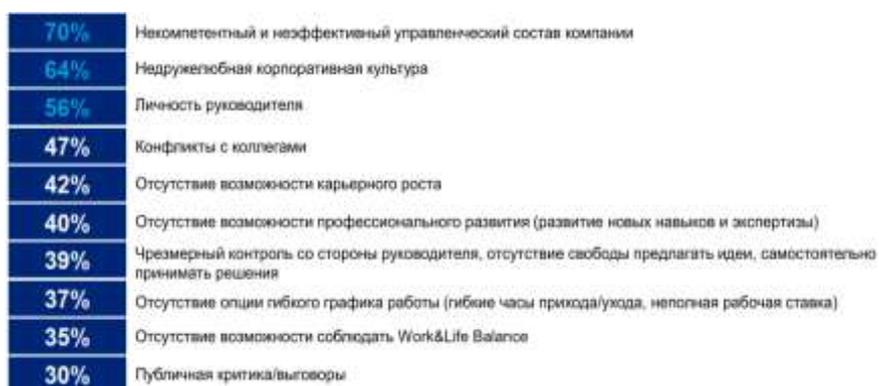


Рисунок 1 – Нематериальные факторы демотивации сотрудников  
 Источник: исследование HAYS Motivation and Satisfaction Report, 2018 года [1].

Позитивная психология – основной инструмент в руках руководителей. Основная задача – перенести фокус с негатива в изучении психологии – патологий, расстройств, слабостей – на позитив – то, что делает человека сильнее.

За 20 лет применения в 95% компаний выросла прибыль и производительность сотрудников, улучшилась связь начальства и работников, что вылилось в рост прибыли в среднем на 588\$ в месяц. Американские компании ежегодно недополучают 360 млрд. дол. из-за пониженной продуктивности работников, у кого не сложились отношения с начальником. В Республики Беларусь не развита организационная культура общения «начальник-подчиненный», а это является существенным элементом в повышении производительности сотрудников. От руководителей должна идти коммуникация и выстраивание отношений в коллективе. Большинство руководителей не воспринимает идею, что сосредоточенность на личном благосостоянии работников может принести реальный результат.

Редко поощряются физические упражнения, медитации, коллективные перерывы или уход с работы немного раньше для занятий спортом или волонтерством. А топ-руководители, как например, в Google, Toyota и Coors Brewing осознают преимущества. В Google есть кафетерии, видеоигры, тренажерные залы и садики для детей работников; в компании Toyota есть программа подготовки сотрудников на основе их сильных сторон, что делает людей счастливее и эффективнее; чистая прибыль компании Coors Brewing составила 6,15 \$ с каждого 1 \$, потраченного на корпоративную программу поддержания физической формы сотрудников. Мелкие позитивные изменения в отношении к работникам такие, как одобрение, также способны повысить мотивацию, продуктивность и креативность работников. Было доказано, что у команд с руководителями, выражающими поддержку подчиненным, эффективность деятельности на 31% выше в сравнении с командами, где начальство редко хвалит сотрудников.

Еще один важный элемент позитивной психологии – отношение начальства к ошибкам и неудачам. Вместо того, чтобы устраивать выговоры и наказания, руководителям следует показать, что проблема решаема. Важным и связанным с этим моментом является и убежденность руководителей в потенциале их подчиненных. Было доказано, что вера руководителей в работников реально влияет на результат их работы.

**Заключение.** Управление, основанное на методах позитивной психологии, позволяет добиться высоких результатов в работе всей организации. Есть простые способы повышения продуктивности, основанные на нематериальной мотивации. Благодаря позитивным социальным контактам у людей повышается сосредоточенность, работоспособность и эффективность в более сложных условиях.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Hays motivation & job satisfaction report: исследование мотивации и удовлетворенности работой профессионалов в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hays.ru/research/motivatsiya-i-uroven-udovlet..> – Дата доступа: 01.03.2021.
2. Ачор, Шон. Преимущество счастья. 7 принципов успеха по результатам исследований компаний из списка Fortune. – 2014. – 304 с.

УДК: 659.1

#### ИННОВАЦИИ В БРЕНДАХ

***В.В. Карелы**, студентка группы 10508118 ФММП БНТУ,  
научный руководитель – преподаватель-стажер **Т.В. Мороз***

*Резюме – инновации бренда – одна из главных деталей корпоративной стратегии. Благодаря планированию инновации бренда помогают корпорациям выполнять новые маркетинговые проекты.*