

## **О ПОТЕНЦИАЛЕ ИСТОРИКО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН В РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ УНИВЕРСИТЕТ 3.0.**

В ряду социально-гуманитарных дисциплин, преподаваемых для студентов 1-го и 2-го курсов БГЭУ, особое место занимает экономическая история. Она находится на стыке изучения экономической теории, истории экономической мысли и практической экономики. По определению Дж. М. Кейнса, экономическая история — это историческая иллюстрация экономических теорий, их проверка историей и одновременно историческое обоснование новых экономических теорий.

Экономическая история стала преподаваться в ведущих европейских университетах в конце XIX — начале XX вв. и до сих пор остается важной дисциплиной в подготовке специалистов экономического профиля в вузах всего мира. С самого начала она воспринималась как прагматичная наука, аккумулирующая хозяйственный опыт различных регионов и стран с целью выбора наиболее эффективных вариантов экономической политики, моделей хозяйствования.

Экономическая история изучает эволюцию экономических процессов и явлений, развитие отраслей хозяйства и экономических институтов. В настоящее время в специальную сферу ее исследования включены социальная и демографическая история, эконометрика, история бизнеса [1].

Историки-экономисты исследуют факторы экономического роста одних стран и отставания других, причины существования экономического неравенства и то, как организационные формы предпринимательства влияют на показатели экономической активности. Изучение общества в комплексе социальных, экономических и политических изменений в прошлом позволяет давать ответы на подобные вопросы современного глобального развития. Как дисциплина экономическая история сочетает в себе профессиональные знания и навыки не только экономиста, но также социолога, статистика и бизнесмена.

Отдельное внимание в курсе экономической истории уделено предпринимательству. Основы предпринимательской деятельности были заложены во всех странах в период создания монополий в последней трети XIX в. Условия развития бизнеса и деятельность наиболее известных его представителей рассматриваются в теме «Экономическое развитие ведущих стран мира в последней трети XIX – начале XX вв.» [2]. Поддержка предпринимательской активности со стороны государства в период «Великой депрессии» на примере «нового курса» Ф.Д. Рузвельта в США изучается в теме «Экономическое развитие стран Запада в межвоенный период (1918–1939 гг.)» [2, с. 59–63].

В теме «Хозяйство стран с развитой рыночной системой после Второй мировой войны» студенты изучают политику развитых стран в создании наиболее благоприятных условий для развития малого и среднего бизнеса, стимулировании его инновационной активности. На конкретных примерах рассматриваются соответствующие меры правительств М. Тэтчер в Великобритании, А. Меркель в ФРГ, Н. Саркози во Франции, Б. Обамы в США [2, с. 80–111].

На семинарских занятиях подробно рассматриваются влияние мирового финансово-экономического кризиса 2008–2009 гг. на бизнес, его поддержка со стороны государства в США, Франции, ФРГ, Великобритании, Японии, помощь государства малым и средним предприятиям, меры по поддержанию занятости, а также снижение налоговых нагрузок на бизнес в период кризиса, пути создания новых рабочих мест, поддержка малообеспеченных граждан, увеличение максимального размера государственных пенсий. На примере политики Франции 2005–2019 гг. рассматриваются участие бизнеса в развитии

сферы услуг, повышении квалификации рабочей силы, реформирование системы социального партнерства, позволяющее работникам и нанимателям согласовывать наиболее приемлемые для предприятий условия труда и его оплату.

В курсе экономической истории Беларуси студенты подробно изучают вопросы становления и развития предпринимательской деятельности в последней трети XIX – начале XX в. в промышленности, торговле, финансово-кредитной сфере, специфические условия деятельности бизнеса в период новой экономической политики 1920-х гг. Становление и развитие предпринимательства в суверенной Республике Беларусь представлены в теме «Экономическое развитие Республики Беларусь в 1991–2016 гг.» [2, с. 134–195].

Таким образом, изучение в курсе экономической истории истоков, условий, специфики, результатов предпринимательской деятельности на примере развитых индустриальных стран и Беларуси способствует более глубокому пониманию студентами современного состояния развития и способов ведения бизнеса в разных странах и отвечает концепции «предпринимательского университета».

### Источники

1. The London School of Economics and Political Science [Электронный ресурс] // Zse. UK. — Режим доступа: <http://lse.uk/Economic-History>. — Дата доступа: 20.03.2020.

2. Экономическая история зарубежных стран и Беларуси : учеб. пособие для студентов экономических специальностей высших учебных заведений / Д.Н. Черкасов [и др.] ; под ред. Т.И. Повахиной. — Минск : Экоперспектива, 2019.

*И.И. Рифицкая, канд. психол. наук, доцент*  
*[irina.rifitskaya@mail.ru](mailto:irina.rifitskaya@mail.ru)*  
*БГЭУ (Минск)*

<http://edoc.bseu.by/>

## ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Одной из основных особенностей управления персоналом в наше время является возрастающее значение личности работника. Люди, работающие в современных и организациях, обычно более образованны и амбициозны, чем в прошлом, потому мотивы их трудовой деятельности стали сложнее. Система управления персоналом создается для достижения социальной цели, которая заключается в обеспечении организации кадрами, их эффективном использовании, профессиональном и социальном развитии.

В управлении персоналом мотивация рассматривается как процесс активации мотивов работников (внутренняя мотивация) и создания стимулов (внешняя мотивация) для их побуждения к эффективному труду. Создавая комплекс мер по мотивации персонала, преследуется цель формирования комплекса условий, побуждающих работника к осуществлению действий, направленных на достижение цели с максимальным эффектом.

Мотивированный сотрудник — тот, у которого горят глаза, который идет на работу как на праздник, постоянно обучается и совершенствуется, получает стабильную и высокую заработную плату, тем самым способствует росту своей компании.

Система мотивации сотрудников в компании — комплекс мероприятий, стимулирующих персонал не только к работе, за которую платят деньги, но и к особой старательности и активному желанию работать именно в этой организации, к получению высоких результатов в своей деятельности, к лояльности по отношению к руководству.

Представления о возможностях мотивации деятельности работников претерпели большие изменения в практике управления. Долгое время считалось, что единственным