

- рост дебиторской задолженности — 30,7 %;
- нестабильность национальной валюты — 25,7 %;
- падение спроса на внешних рынках — 21,8 % [3].

Меры поддержки, применяемые в некоторых странах мира для стабилизации туристической отрасли (согласно Агентству стратегических инициатив (АСИ)):

- финансовая помощь субъектам МСП (субсидии, гранты и беспроцентные кредиты для поддержки ликвидности компаний);
- субсидирование зарплат сотрудников;
- налоговые каникулы, льготы, отсрочки, субсидирование зарплат;
- отмена отчислений на социальное обеспечение с зарплат работников [4].

Кризис выездного туризма, вызванный пандемией, стимулирует развитие внутреннего туризма. Участникам туристического рынка следует делать акцент на внутренний туризм, поскольку он будет восстанавливаться быстрее, чем выездной.

Источники

1. Шпырня, О. В. Тенденции развития международного рынка туристских услуг / О. В. Шпырня // Науч. вестн. Юж. ин-та менеджмента. — 2018. — № 1. — С. 62–66.
2. Recovery Scenarios 2020 & Economic Impact from COVID-19 Infographics [Electronic resource] // World Travel & Tourism Council. — Mode of access: <https://wttc.org/Research/Economic-Impact/Recovery-Scenarios-2020-Economic-Impact-from-COVID-19>. — Date of access: 14.11.2020.
3. Хусаенов, О. Экономические последствия коронавируса [Электронный ресурс] / О. Хусаенов // Зубр Капитал. — Режим доступа: <https://zubr-capital.com/ru/blog/ekonomicheskie-posledstviya-koronavirusa>. — Дата доступа: 14.11.2020.
4. Дубов, Г. АСИ собрало лучшие мировые практики по поддержке туризма в условиях пандемии [Электронный ресурс] / Г. Дубов, Д. Рогова // АСИ. — Режим доступа: <https://asi.ru/news/121744/>. — Дата доступа: 14.11.2020.

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

О. К. Гринкевич, А. С. Ященко

БГЭУ (Минск)

Научный руководитель — С. В. Павловская, канд. экон. наук, доцент

ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ РУКОВОДСТВА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Стиль руководства — это один из ключевых факторов в менеджменте организаций: правильно определенный и успешно применя-

емый стиль позволяет использовать потенциал всех сотрудников, что непосредственно влияет на эффективность организации. Стиль управления — это привычная для руководителя модель взаимодействия с подчиненными. На ее основе принимаются решения, делегируются задачи и определяются ответственные лица. Даже если руководитель не отдает себе отчета в том, какой именно стиль управления ему свойственен, все равно у него есть сложившаяся модель поведения в силу его особенностей характера [1].

В настоящее время существует несколько классификаций стилей руководства: теория Дугласа МакГрегора, теория Ренсиса Лайкерта, классификация Курта Левина, управленческая решетка Блэка-Моутон и др. Наиболее распространенная классификация основывается на представлениях Курта Левина [2]. В своей теории Курт Левин выделял три основных стиля руководства: демократический, авторитарный и либеральный. Демократический характеризуется активным участием сотрудников в принятии решений. Руководитель позволяет другим членам группы выражать свою точку зрения, но последнее слово остается за руководителем. Авторитарный стиль отличается чрезмерной централизацией власти, самостоятельным решением всех вопросов руководителем, обязанности сотрудников сводятся к выполнению приказов. Лидер с либеральным стилем ведет себя пассивно, перекладывая всю ответственность на плечи сотрудников [3].

Нельзя с точностью сказать, какой стиль руководства наиболее эффективный, так как необходимо учитывать специфику деятельности организации, текущую ситуацию и особенности коллектива. Неправильно выбранный стиль может негативно повлиять на деятельность организации. От выбранного стиля руководства зависит прежде всего психологический климат в коллективе: движимые страхом подчиненные диктаторов чувствуют себя недооцененными и нередко практически полностью утрачивают интерес к работе. Из психологического климата вытекает еще один фактор, на который влияет стиль руководства, — текучесть кадров. Если стиль руководства выбран неправильно в соответствии с особенностями коллектива и спецификой деятельности, то неудовлетворенные сотрудники будут уходить. Также если решения принимает только руководитель, в условиях жесткой конкуренции без свежих идей организация стоит на месте. При демократическом руководителе возможен саботаж задач, если подчиненные руководителя чувствуют вседозволенность и перестают ответственно относиться к поставленным задачам [1]. Зачастую, если организация имеет ряд проблем, именно пересмотр стиля руководства позволяет выйти из кризиса, так как его влияние на многие аспекты существенно. В то же время нет универсального стиля руководства, который подойдет для любой организации и в любой ситуации, руководителю остается интуитивно подбирать оптимальный стиль, основываясь на своих личных качествах.

Источники

1. Андреев, Р. Что такое стили управления руководителя, как выбрать эффективный стиль руководства организацией [Электронный ресурс] / Р. Андреев // Calltouch.Блог. — Режим доступа: <https://blog.calltouch.ru/stili-upravleniya-rukovoditelya-kak-vybrat-stil-upravleniya-personalom/>. — Дата доступа: 22.11.2020.
2. Все основные стили руководства кратко [Электронный ресурс] // ЭЛИТАРИУМ. — Режим доступа: <http://www.elitarium.ru/stili-upravlenija-rukovodstvo-lider-rukovoditel-kollektiv-gruppy-vzaimootnoshenija-otvetstvennost-klassifikacija/>. — Дата доступа: 22.11.2020.
3. Курт Левин: стили лидерства [Электронный ресурс] // Психология. — Режим доступа: <https://psixologiya.org/socialnaya/obshheniya/2277-kurt-levin-stili-liderstva.html>. — Дата доступа: 22.11.2020.

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

С. О. Гуща
БГУ (Минск)

Научный руководитель — Н. И. Богино, канд. экон. наук, доцент

СПЕЦИФИКА КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В СЕТЕВЫХ ОТЕЛЯХ Г. МИНСКА

Минск имеет огромный потенциал развития в индустрии гостеприимства. В 2019 г. столица приняла 30 % общего потока организованных туристов, посетивших Республику Беларусь [1]. Одним из аспектов развития сферы гостеприимства является совершенствование процессов обучения персонала.

В данном исследовании рассмотрена специфика корпоративного обучения в сетевых и несетевых отелях г. Минска с точки зрения потенциала развития корпоративной культуры и роста конкурентоспособности отелей. Для сравнительного анализа были выбраны такие гостиничные сети, как DoubleTree by Hilton Minsk и Minsk Marriott Hotel 5, а также несетевые гостиницы г. Минска. При сборе данных и в ходе анализа преимущественно использовались экспертный метод и метод неструктурированного интервью.

Следует отметить, что помимо различных специально разработанных методов по обучению персонала в отелях DoubleTree by Hilton Minsk и Minsk Marriott Hotel 5 до 2020 г. конкретно DoubleTree by Hilton Minsk использовал программу корпоративного обучения Elevate, которая тесно взаимодействовала с программой по обмену опытом сотрудников в пределах сети Hilton Hotels & Resorts в разных странах мира. С 2020 г. корпорация перешла на новую модель обучения, которая была разработана только для сотрудников сети учеными Оксфордского университета.

К особенностям обучения персонала в несетевых гостиницах можно отнести использование преимущественно малобюджетных методов