

## **ПРИМЕНЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ДЕРЕВООБРАБАТЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

В настоящее время существует недостаток высококвалифицированных кадров на деревообрабатывающих и мебельных предприятиях. Для того, чтобы разобраться в вопросе, нужно понять объемы работ и развития данного направления.

Начнем с результатов 2023 года и статистических данных. Отмечается, что по итогам 2023 года лесохозяйственными учреждениями было реализовано на экспорт более 955 тыс. куб. м пилопродукции. Это на 37,8% больше, чем в 2022 году. Минлесхозу удалось переориентировать торговые потоки с западноевропейских рынков на рынки дружественных стран. Сегодня продукция белорусских лесхозов поставляется в 9 стран мира. Сейчас в отрасли осуществляют деревообрабатывающую деятельность 100 производств, в том числе 88 цехов деревообработки и 12 мастерских участков. В системе Минлесхоза сохранены деревообрабатывающие цеха, где работают более 4,5 тыс. человек, проживающих в основном в малых городах и сельской местности.

Представлены немаленькие цифры, которые дают понять, что в данной отрасли идет рост как продукции, так и других ресурсов.

Теперь узнаем, какие же планы поставлены на предстоящие несколько лет. Из предложения к проекту концепции Национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларусь на период до 2040 года, мы можем узнать, что в планах предусматривается использование новых технологий по глубокой переработке отечественного сырья: древесины, силвинитовых руд, базальта, кварцевых песков, торфа, сельскохозяйственного сырья, льна. Также по планам предстоит освоить производства новых видов экспортной продукции (деревянного домостроения, HPL – пластика и SPL – пластика, продукции из талловой канифоли, бумажной продукции, гильзового картона, мебели). Намечены меры по созданию гидролизного производства по переработке щепы, максимальному вовлечению в хозяйственный оборот всех ежегодно заготавливаемых лесных ресурсов.

По предстоящим планам, можно сказать, что в стране идет нацеленность на дальнейшее развитие деревообрабатывающей дея-

тельности и внедрение новых современных технологий в производство.

На сегодня в деревообработке, как и в других производственных отраслях, особенно остро стоит вопрос с персоналом как управленческим, так и рабочим, именно он решает все, ведь даже самое современное оборудование не будет работать эффективно при его неправильной эксплуатации, а затем и вовсе может выйти из строя.

Внедрение современных методик в практику и тесное взаимодействие с персоналом позволит «прокачать» навыки, адаптировать и обучить новых сотрудников и предоставить ведущим специалистам возможность развития и роста по карьерной лестнице.

Современные подходы в управлении основываются на необходимости максимального раскрытия потенциала человеческих ресурсов. Как показывает опыт, инвестиции в персонал, создание условий для профессионального роста работников и повышение уровня их самостоятельности дают высокую и быструю отдачу вложенных средств. Новая модель управления не отвергает полностью рационалистические подходы: менеджмент характеризуется сочетанием "строгого" административного руководства и "гибкого" управления.

В настоящее время раскрываются и применяются на практике три группы управления: административные (организационно - распорядительные), экономические и социально-психологические.

1. Организационно-распорядительные методы – являются обязательными методами прямого воздействия, основанные на дисциплине, ответственности, власти и принуждении. Практическая реализация организационно-распорядительного метода определяется желанием персонала работать по правилам, предписанным руководством.

2. Экономические методы – это методы воздействия на сотрудников путем особого сравнения затрат и результатов (санкции, финансирование и кредитование и т.д). Наиболее распространенными формами экономического метода на работников являются:

- хозяйственные расчеты;
- стимулирование в денежном выражении;
- участие в прибылях через приобретения акций, облигаций.

3. Социально-психологические методы – мотивация, моральное поощрение, социальное планирование и другое. Данный метод основан на закономерностях социологии и психологии. По способам воздействия они разделяются на:

- социологические – направлены на группу рабочих в процессе их промышленного взаимодействия;

– психологические – воздействуют на внутренний мир конкретного человека.

Эти группы методов управления чаще всего рассматриваются как дополняющие друг друга.

Доктор экономических наук, профессор Р.А. Фатхутдинов предлагает иной подход к классификации современных методов управления. Рассмотрим их с иного признака - степени свободы объекта управления в связи с воздействием на него субъекта. Человеческий ресурс как объект управления может иметь следующие степени свободы:

1. ограниченную свободу, при которой субъект управления принуждает зависимый объект выполнять планы или задания;

2. мотивационную свободу, при которой субъект управления должен найти обоснованные мотивы, побуждающие объект управления к выполнению планов или заданий;

3. высокую степень свободы, при которой субъект управления должен с использованием психотехнологий формировать метод воздействия на относительно независимый объект управления, ставя во главу угла изучение психологического портрета управляемой личности и тенденции ее развития.

Исходя из рассмотренных степеней свободы объекта, методы управления целесообразно подразделять на следующие три группы: методы принуждения, методы побуждения, методы убеждения.

В таблице вынесены основные характеристики сравнения методов управления.

**Таблица – Основные характеристики сравнения методов управления**

Признаки методов управления	Группы методов управления		
	Методы принуждения	Методы побуждения	Методы убеждения
1	2	3	4
Общепринятое название группы методов	Административные	Экономические	Социально - психологические
Цель управления	Выполнение законов, директив, планов	Достижение конкурентоспособности товара	Достижение взаимопонимания
Структура управления	Жесткая	Адаптивная к ситуации	Адаптивная к личности

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4
Форма воздействия	При помощи нормативно - методических документов	Мотивация	Управление социально-психологическими процессами
Основные требования к субъекту при применении методов	Исполнительность, организованность	Профессионализм в данной области	Психологическая устойчивость личности
Стиль руководства, характерный данной группе методов	Авторитарный	Демократический	Либеральный
Тип темперамента субъекта управления (руководителя)	Флегматик	Сангвиник	Сангвиник
То же объекта управления (исполнителя)	Сангвиник	Флегматик, холерик	Меланхолик

В практике можно сказать, что методы принуждения и убеждения наиболее часто используются при управлении персоналом на деревообрабатывающих предприятиях.

Таким образом, можно сделать вывод, что наиболее эффективные изменения в системы управления на деревообрабатывающих предприятиях могут быть достигнуты в случае применения методов управления в комплексе, сочетая их различные комбинации. И для повышения эффективности управления персоналом необходимо изучать другие стили и методы управления и научиться их правильно применять.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Предложения к проекту концепции Национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларусь на период до 2040 года [Электронный ресурс] - Республика Беларусь, 2024 - <https://economy.gov.by/uploads/files/Kontseptsija-NSUR-2040.pdf>
2. Одегов Ю.Г. Управление персоналом. М.: Финансы и статистика, 2006
3. Бакиров М.Р., Анисимов А.Ю. Система менеджмента как фактор развития предприятия” [Электронный ресурс], 2024 - <https://1economic.ru/lib/120438>
4. Фатхутдинов Р.А. Производственный менеджмент [Электронный ресурс], 2003