

Таким образом, характерной чертой современного этапа развития объединения предприятий является их многоотраслевая направленность, что позволяет оперативно реагировать на изменения рыночной конъюнктуры. Объединения предприятий способны решить существующие проблемы и способствовать подъему и последующему развитию отечественного производства. Создание различных объединений в нашей стране – это явление, которое вызвано необходимостью концентрации и интеграции финансового и промышленного капитала. Оно должно стать одним из стратегических элементов государственной политики, а в перспективе эти объединения могут стать мощными многопрофильными межрегиональными объединениями.

### Литература

1. Гражданский кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 28 октября 1998 г.: одобрен Советом Республики 19 ноября 1998 г.: с изм. и доп. по сост. на 18.07.2022 г. – Минск : Национальный центр правовой информации Республики Беларусь, 2016. – 406 с.

2. О финансово-промышленных группах [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 04.06.1999 г., № 265-3; // КонсультантПлюс. Беларусь. Технология 3000 / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

3. О создании и деятельности холдингов в Республике Беларусь [Электронный ресурс]: Указ Президента Респ. Беларусь от 07.10.2021 г. № 385 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь / Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

УДК 338.2

**Яковчиц В. В.**, студент  
научный руководитель – **Гарчук И. М.**, к. э. н., доцент  
УО «Брестский государственный технический университет»,  
г. Брест, Республика Беларусь

## УПРАВЛЕНИЕ КАК СПОСОБ ВЛИЯНИЯ НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ РАБОТНИКОВ

Методы управления – это совокупность действий и приёмов, направленных на реализацию целей управления. Цели методов управления заключаются в том, что они способствуют достижению эффективного развития и повышению экономических показателей предприятия путём применения различных стратегий среди коллектива сотрудников предприятия.

Все методы являются достаточно узконаправленными. Для их реализации квалифицированный менеджер должен принимать во внимание большое количество различных параметров: уровень развития компании, её географическое расположение, этническую составляющую персонала, характер человека и т. д.

Среди внешних факторов, влияющих на методы управления, можно выделить трудовое законодательство страны, уровень конкуренции в данной отрасли, поставщики и покупатели.

К внутренним факторам относятся уровень квалификации персонала, степень вовлечённости сотрудников, а также корпоративная этика и приоритеты компании.

В основе каждого метода управления лежат потребности, которые побуждают сотрудников к действиям, а совокупность потребностей в свою очередь образует мотивационную направленность, где можно выделить основные виды методов управления: организационно-распорядительные, экономические и социально-психологические.

Организационно-распорядительные методы основаны на власти руководителя и обязательствах сотрудников. При их осуществлении используется чёткое распределение обязанностей и прав руководителя и подчинённых, а также выстраивается односторонняя коммуникация

от начальника к сотруднику. Организационно-распорядительные методы опираются на законодательные акты, которые регулируют права и обязанности объектов. В качестве мотивационной заинтересованности здесь выступает принуждённость сотрудников чётко выполнять свои задачи, за невыполнением которых следуют замечания, выговоры и увольнения. Таким образом, эти методы требуют от себя чёткости исполнения со стороны сотрудников, подчинённые являются зависимыми от руководителя и ограниченными в своих действиях.

В экономических методах в качестве мотивации выступает материальная заинтересованность сотрудников, а регулировка их деятельности осуществляется с помощью таких инструментов, как штрафы, премии, надбавки, акции и т. д. В отличие от организационно-правовых методов управления в данном случае у сотрудников имеется менее ограниченная свобода действий и более высокая производительность.

Для достижения максимального результата вместе с экономическими и организационно-распорядительными методами используются социально-психологические методы. Они опираются на основы социального взаимодействия и психологические законы. Их основные отличия заключаются в том, что они направлены на сознания сотрудников, способствуя стимулированию их трудовой деятельности. В процессе их осуществления для наиболее эффективного результата необходимо учитывать интересы подчинённых: этническую принадлежность, религию, социальное положение.

Используя различные комбинации методов управления, можно выделить стили управления – методики, применяемые руководителями по отношению к сотрудникам с целью реализации задач предприятия. Выделяют две основные группы стилей управления: автократический и демократический [1].

Автократический стиль управления сочетает в себе все преимущества организационно-распорядительного метода и его характерными чертами является то, что сотрудникам не рекомендуется делиться своими мыслями и представлять свои идеи. Автократический метод можно разделить на несколько подгрупп: авторитетный, убедительный и патерналистский.

Авторитетный стиль управления характеризуется строгим отношением менеджеров к своим подчинённым, а также требует чёткого исполнения приказов и выполнения задач. При этом стиле управления руководители внимательно контролируют действия сотрудников и не считаются с мнениями своих подчинённых. Успехи предприятия будут полностью зависеть от менеджера, он не требует наличия квалифицированного персонала, а также позволяет быстро принимать решения. Однако следует учитывать, что этот стиль управления ведёт к отсутствию инноваций и неудовлетворённости сотрудников [2].

При убедительном стиле управления решения всегда остаются за менеджером, однако менеджер прислушивается к своим подчинённым и принимает решения на основе их отчётов. Складываются более доверительные отношения между руководством и подчинёнными. Однако к минусам можно отнести то, что сотрудники будут ограничены в своих действиях и решениях [2].

Патерналистский стиль управления характеризуется тем, что в основе отношений между руководителем и сотрудниками лежит полное доверие, но при этом принятие решений является односторонним. Менеджеры ценят квалифицированных сотрудников и поощряют их обучение, а также управленцы заботятся о благополучии своих подчинённых. Однако при этом стиле управления сотрудники являются зависимыми от руководства, что приводит к отсутствию инноваций и препятствует быстрому решению проблем [2].

При демократическом стиле управления руководители активно поощряют сотрудников за инновации и внесённый ими вклад. Руководители активно прислушиваются к своим сотрудникам, за счёт чего увеличивается коллективная сплочённость и заинтересованность сотрудников. В демократическом методе выделяют несколько подгрупп: консультативный, партисипативный, совместный [2].

Консультативный стиль управления характеризуется глубокой связью сотрудников и подчинённых. Окончательное решение остаётся за руководителем, однако при принятии решений

он полностью изучает представленную сотрудниками информацию. Активно поощряются инновации и высказывание мнений. К минусам можно отнести то, что процесс обмена информации занимает много времени, что в свою очередь приводит к снижению скорости принятия решений [2].

При партисипативный стили управления сотрудники и руководители принимают активное участие при принятии решений. Сотрудникам предоставляется дополнительный доступ к информации о целях организации, что в свою очередь приводит к их вовлечённости. Однако присутствует риск утечки конфиденциальной информации [2].

Стиль совместного управления характеризуется тем, что решения основываются на правиле большинства. Сотрудники могут брать ответственность за результаты, что приводит к более высокой результативности со стороны сотрудников. Подчинённые при таком стиле являются более замотивированными. А также этот стиль ведёт к снижению текучести кадров [2].

Исходя из рассмотренных выше тезисов можно прийти к выводу, что менеджерам, осуществляя управленческую функцию на предприятии, необходимо производить строгий анализ различных факторов: квалификация кадров, направления и цели предприятия, экономическое состояние предприятия и т.д. Определять способы мотивации сотрудников и использовать разные стратегии стилей управления. Также стоит отметить, что не стоит всё время придерживаться одного метода или стиля управления. А также рекомендуется применять комбинации различных стилей управления с целью достижения эффективных результатов.

### **Литература**

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Л. В. Ивановская. – 4-е изд. доп. и перераб. – М. : Инфра-М., 2023. –

2. Стили управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.valamis.com/hub/management-styles>. – Дата доступа: 28.10.2022.