

Современная экономика – это среда, где развита конкуренция, где все более быстрыми темпами растет уровень подготовки персонала, и совершенствуются информационные технологии. Вследствие чего современная экономика – это среда, где планирование необходимо вне зависимости от масштабов деятельности предприятия. К сожалению, во многих компаниях планированию уделяется очень мало внимания или оно не уделяется вообще, в связи, с чем происходят такие нежелательные явления, как недостаток денежных средств для обязательных платежей или недостаток товарно-материальных ресурсов, что приводит к замедлению процесса производства и срыву договорных сроков. Для предотвращения стихийных процессов, которые могут привести к неблагоприятному результату, необходимо планирование, направляющее экономику в то русло, по которому предприятие идет к прибыли. Прибыль в данном случае – конечная цель движения. Любая финансово-хозяйственная деятельность осуществляется для получения максимального финансового результата.

Основными элементами построения плана являются: определение перспектив, анализ сложившейся ситуации и определение программы мероприятий для достижения поставленных целей. Взаимосвязь этих элементов направлена на процесс прогнозирования и даже, можно сказать, предвидения.

Политика предприятия представляет совокупность правил, в которых описываются возможные варианты действий предприятия по конкретным областям управления. Планирование призвано улучшить политику предприятия с целью минимизации затрат и получения максимально возможной прибыли.

Как и другим, лесопромышленным предприятиям в настоящее время необходимо максимально эффективно распределять свои ресурсы. Этому будет способствовать система планирования, на основе развития которой у предприятия лесного комплекса появляется реальная возможность минимизировать внутренние и часть внешних своих рисков, сохранить гибкость управления производством. Можно выделить следующие организационные предпосылки планирования:

- стратегическая сегментация;
- выделение стратегических зон деятельности;
- формирование стратегических подразделений в структуре лесопромышленного предприятия [4].

В заключении хочется сделать следующие выводы:

При любой экономической системе, любой форме собственности планирование и прогнозирование деятельности предприятия является объективной необходимостью. Планирование важно в условиях рыночной экономики, потому что позволяет предприятиям:

- устоять в конкурентной борьбе особенно в условиях мирового финансового кризиса;
- закрепить или увеличить свою долю на рынке;
- противостоять влиянию нередко возникающих неблагоприятных внешних факторов;
- максимально эффективно распределять свои средства.

Также следует отметить, что, имея значительные сырьевые возможности, российская лесная промышленность реализует этот потенциал недостаточно [2]. Поэтому в этих условиях, несомненно, значима роль системы планирования для лесопромышленных предприятий.

#### Список литературы

1. Жариков В.Д. Планирование на предприятии: учебное пособие / В.Д. Жариков, В.В. Жариков. – Тамбов: Тамб. гос. техн. ун-т, 2007. – 53 с.
2. Камко Ю.А. Оптимизация процессов бизнес-планирования и управления ТОИР как один из путей повышения эффективности деятельности предприятий лесной промышленности // Лесной вестник. – 2010. – №2. – С. 105-109.

3. Ляско В.И. Стратегическое планирование развития предприятия: учебное пособие для вузов. – М.: Изд-во «Экзамен», 2005. – 288 с.

4. Шарова С.В. Бизнес-планирование как основа реализации стратегии развития лесопромышленного предприятия // Лесной вестник. – 2011. – №1. – С. 199-202.

5. Яркина Т.В. Основы экономики предприятия [Электронный ресурс]: планирование деятельности предприятия. – Режим доступа: www.aup.ru.

### МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ПУТЬ ПОВЫШЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ ЛЕСНИЧЕСТВА

Морковина С.С., Анохина Е.И., Щеглова Е.А.

ФГБОУ ВПО «Воронежская государственная лесотехническая академия», Воронеж,  
e-mail: anyutik777-78@mail.ru

Мотивированный персонал – это залог успешной работы и поступательного движения организации для реализации ее стратегии и выполнения государственных задач. Поэтому мотивация персонала является универсальной темой, актуальность которой не уменьшается, несмотря на постоянное внимание теоретиков и практиков менеджмента.

Исследование теоретических основ мотивации персонала в России и за рубежом позволило раскрыть содержание мотивации труда как инструмента повышения эффективности деятельности организации в современных условиях и определить условия применения существующего опыта в учреждениях бюджетной сферы.

Исследование особенностей организации системы мотивации труда персонала бюджетной сферы позволило установить, что составными элементами заработной платы в новых системах оплаты труда работников государственных учреждений являются: должностной оклад в соответствии с профессиональной квалификационной группой взамен тарифных ставок (окладов) по ЕТС; выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера. Считаем, что внедрение новых систем материальной мотивации труда в бюджетных учреждениях – сложная задача, и ее целесообразное решение должно пройти путем: профессиональной разработки начальной системы мотивации с последующей ее корректировкой на уровне отдельных субъектов с учетом изменении параметров внешней среды и свойств реально имеющих человеческих ресурсов.

Исследование системы мотивации персонала на уровне лесничества позволило установить обеспеченность финансовыми и трудовыми ресурсами для развития деятельности. Однако в настоящее время в лесничестве остро стоит проблема мотивации персонала, так как высококвалифицированных специалистов, работающих в данной отрасли на рынке труда, немного. По результатам анкетирования работников лесничества выявлено, что значительная часть работников бюджетного учреждения не удовлетворена системой материальной мотивации труда и условиями труда в лесничестве.

Нами разработан мотивационный механизм в системе управления лесным хозяйством, учитывающий особенности персонала, работающего в организации, включающий в себя потребности, интересы, установки и ценностные ориентации работников. Внедрение механизма мотивации в деятельность лесничества предполагается осуществлять поэтапно.

Установлено, что одной из причин низкого уровня мотивации персонала лесничества стало наличие тяжелых условий труда в сочетании с недостаточной организацией рабочих мест в конторе лесничества.

В числе мероприятий нематериальной мотивации работников предложены: ремонт помещения отдыха

работников лесной охраны, обустройство системы вентиляции в конторе лесничества, а также оснащенные конторы лесничества современными средствами обработки информации. Считаем, что изготовление Доски почета работников лесного хозяйства, как элемента нематериальной мотивации и признания заслуг работников леса позволят стимулировать работников к повышению их инновационного потенциала. Также немаловажным является создание условий, при которых люди испытывали бы профессиональную гордость за лучшее выполнение порученной работы, причастность к ней, личную ответственность за её результаты; ощущали бы ценность результатов. Для того чтобы работа приносила удовлетворение, задание должно содержать известную долю риска и возможность добиться успеха. К нематериальному стимулированию труда можно отнести и упоминание личных достижений в годовом отзыве компании, размещение фотографии сотрудника на сайте компании, а также один из наиболее действенных методов – стимулирование свободным временем, которое предполагает предоставление отгулов.

Предложенные мероприятия по совершенствованию условий трудовых процессов и рабочих мест, являются эффективными в рамках системы мотивации работников.

#### СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Морковина С.С., Троцюк С.Ю.

*Воронежская государственная лесотехническая академия,  
Воронеж, e-mail: anyutik777-78@mail.ru*

Развитие персонала является важнейшим условием успешного функционирования любой организации. Социально-экономические условия и научно-технический прогресс не стоят на месте и диктуют свои правила развития работников и повышения их квалификации.

Мебельная промышленность относится к числу наиболее динамично развивающихся отраслей лесного сектора экономики. Мебельное производство отличает современное оборудование, новое качественное сырье, материалы, комплектующие. Эти обстоятельства определяют растущие потребности в квалифицированных кадрах. Наличие главного звена – квалифицированных специалистов на предприятиях позволяет развивать производственный процесс.

Профессиональную подготовку кадров для мебельной промышленности осуществляют учебные заведения. Однако, не маловажным элементом является организация на предприятии системы мер повышения квалификации работников и улучшения качества дополнительного обучения работников. Считаем возможным внедрить на мебельных предприятиях современные способы развития персонала – дистанционное обучение и коуч-менеджмент.

Службы персонала и службы повышения квалификации крупных предприятий стоят перед выбором: остаться в рамках традиционного обучения, налаженного годами, или строить современную информационную инфраструктуру предприятия, которая обеспечивает не только возможности электронного обучения, но и закладывает основу внутренних коммуникаций для решения задач управления компанией.

Привлекательность дистанционного корпоративного обучения состоит не только в доступности с каждого рабочего места, в любое время учебных материалов, но и в возможности включить в учебный процесс знания экспертов — ведущих сотрудников организации, чтобы передать их новому поколению. Не только в стоимостных характеристиках (хотя онлайн обучение дешевле традиционных методов для крупных холдингов), но и в возможности структурировать обучение вокруг слушателя, обеспечивая ему возможность той последовательности и того темпа обучения, который он выбирает.

Эффект от внедрения данного мероприятия в большей степени зависит от того, насколько часто выделяет время обучению студент.

Что же такое коуч-менеджмент? Коучинг – профессиональное содействие человеку в определении и достижении его целей, личных и профессиональных, за минимальное время и с минимальными усилиями. Коучинг работает на уровне сознания и служит для расширения границ осознания действительности в ходе анализа поставленной задачи. Сбор всей необходимой информации для решения задачи и ее анализ производится клиентом самостоятельно при содействии коуча. Что же делает коуч-менеджер такого, что отличает этот стиль управления от всех других? Дело в том, что коуч-менеджер даже в тех ситуациях, когда просто ставит своему подчиненному задачи, не только озвучивает их, но и обязательно интересуется при этом тем, насколько данная задача соотносится с личными целями подчиненного.

