

Делия О.В.

к.и.н., доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

Полтавский университет экономики и торговли

СОВРЕМЕННОЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Качественное развитие современной экономики предполагает тесную взаимосвязь с системой управления человеческими ресурсами, которая в своей основе полагается на применение новых концептуальных подходов в системе управления человеческими ресурсами с учетом особенностей организации и специфики ее кадрового потенциала.

Несмотря на многовековую историю управленческой деятельности, ее содержание, идеология, формы и методы осуществления подвергаются постоянным изменениям, что свидетельствует о ее активной роли в общественных преобразованиях. Социально-экономические, культурные достижения человечества обуславливают рост наукоемкости управленческой деятельности, что проявляется в необходимости научного осмысления своей деятельности многих практиков-управленцев, заинтересованности научных кругов в обогащении управленческой деятельности новыми знаниями и теориями.

Быстрые изменения в экономике, в информационном пространстве, в социально-политической и культурной сферах, наконец, мировые глобализационные процессы выдвигают перед современным управленцем ряд важных требований: глубокий профессионализм, открытость опыту, саморазвитие и самосовершенствование. Люди, которые осуществляют управленческие функции, должны обладать не просто надвидением, а должны уметь обобщить и выразить свои наблюдения и воплотить их в решение конкретных задач. Однако главным профессиональным назначением руководителя остается умение работать с людьми.

Фактически сегодня понятия управления персоналом трансформируется в понятие управления человеческими ресурсами. Человек признается основным капиталом организации. И новые управленческие подходы исходят из концепции управления человеком, а не только работником. Изменилось и трактовка понятия организации, которая стала восприниматься как живая система, существующая в окружающей среде, как культурный феномен. Отсюда и особое внимание к прозрачности, предсказуемости и прочности внутри- и междуорганизационных связей.

Руководитель нового поколения, прежде всего, должен быть архитектором социальных процессов, создателем средств, с помощью которых можно усовершенствовать, улучшить дух взаимопонимания в организации, привлечь к участию в решении проблем организации значительный круг сотрудников.

Основная роль в этом процессе отводится формированию новых норм организационной культуры и избавлению от ее устаревших моделей.

Современные исследователи считают, что сила организационной культуры любой организации определяется двумя факторами: степенью принятия членами организации основных ценностей компании и степенью преданности им.

Важно осознать, что новая организационная культура, которая переживает процесс становления в рамках современного управленческого мышления, предполагает не формальное декларирование ее принципов, а то, что руководитель должен сам стать носителем корпоративных ценностей, его личные качества, поведение, взгляды и убеждения должны быть объектом для подражания. На современном этапе

исследование роли личностных качеств руководителя в процессе управления персоналом является одной из ключевых проблем теории управления человеческими ресурсами. В связи с этим актуальными являются слова М. Ганди «Мы должны быть сами теми изменениями, которые хотим видеть в мире».

Функционирование организации зависит от правильного распределения власти в управленческой системе, поэтому абсолютизация власти так же вредна, как и недостаток властных полномочий руководителя. Научными исследованиями западных ученых определено, что оптимальным количеством подчиненных у одного руководителя является количество 7–12 человек. Это сказывается на качестве, мобильности и эффективности управленческой деятельности.

Насущной необходимостью функционирования современной организации является необходимость привлечения работников предприятия к системе управления. Это мотивирует работника к качественному труду, повышает его самооценку, усиливает индивидуальный или групповой интерес к социально-экономическим достижениям, стимулирует конкурентоспособность. Подобный подход к управлению обеспечивает постоянная обратная связь.

Итак, для успешного и эффективного решения социально-экономических задач в современных условиях требуется постоянное совершенствование идеологии управленческой деятельности, усиление ее интеллектуальной и практической составляющих и экономического обоснования.

Литература

1. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации / пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб.: Питер, 2004. – 512 с.
2. Шепель В.М. Человековедческая компетентность менеджера. Управленческая антропология для менеджеров. – М.: Народное образование, 1999. – 432 с.

Денисова М.А.

аспирант

*Белорусский торгово-экономический университет
потребительской кооперации*

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: ПОНЯТИЕ, ВИДЫ И УРОВНИ

Проблема обеспечения экономической безопасности в последние годы все больше волнует человечество. Мир признал как важность этой проблемы, так и необходимость ее разрешения, поскольку она в различной степени оказывает влияние на национальную безопасность каждой страны. Экономическая безопасность служит основой жизнедеятельности общества, его социально-политической и национально-этнической устойчивости и представляет собой сложное, многогранное социально-экономическое явление, отражающее комплекс динамичных условий материального производства.