

## АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В МЕНЕДЖМЕНТЕ

Реальные проблемы, сопровождающие работу предприятий в рыночной экономике, становятся все более сложными по природе. Для их решения необходимо создавать многопрофильные команды из различных профессионалов и использовать полидисциплинарный подход к организации исследований. Разработка рекомендаций для решения проблем, имеющих многомерную комплексную природу, сдерживается неоднозначностью толкования сущности и содержания понятий, которыми пользуются ученые, представители различных научных школ и научных дисциплин. Создание единого языка для общения и дискуссий пока что ориентировано на уточнение отдельных понятий, но уже пришло время не только разрабатывать соответствующие системы понятий (терминосистемы), но и создавать методологию их формирования.

Для интеллектуализации капитала предприятий, которая уже осознана практиками как объективная необходимость, руководители вынуждены привлекать в коллектив уникальных специалистов, людей с различными оригинальными восприятиями себя и внешней среды, различным характером, темпераментом, структурой и уровнем развития отдельных составляющих их интеллекта. В контексте этой проблемы пока что уделяется мало внимания созданию теоретико-методологических рекомендаций формирования и развития совокупного работника интеллектуального труда. Интеллектуальная составляющая активов предприятия уже давно исследуется различными научными школами, однако перечень ресурсов для ее формирования, практические технологии капитализации интеллектуальных человеческих способностей в значительной степени требуют уточнения и методического обеспечения. Особенно в контексте создания в этом процессе не столько добавленной стоимости капитала, сколько добавленной ценности или полезности организации, которые пока что практически не исследуются.

Критическим ресурсом решения научных и практических проблем менеджмента является умение представителей различных научных направлений устанавливать контакты, их способность не только и не столько обмениваться информацией о ситуации, сколько – смыслами, которые она передает. При этом возникает проблема согласования когнитивных конструкций ученых и защиты авторства новых способов и технологий решения сложных практических и теоретических проблем. Чтобы преодолеть тревогу ученых по поводу недобросовестного использования коллегами их оригинальных идей, целесообразно в систему диагностики их приоритетности внедрить технологии использования так называемых пакетов «Салё». Для этого предварительно необходимо ознакомить широкую научную общественность с содержанием этой технологии и разработать соответствующее законодательное обеспечение.

История развития менеджмента подтвердила ограниченность строго парадигмального построения его научных основ. Не только практики, но и многие ученые считают менеджмент не столько наукой, сколько искусством. В этом случае имеет смысл исследовать возможности формирования эволюционных синергетических парадигм этой науки. На особое внимание заслуживает социокультурная парадигма, обеспечивающая положительное восприятие практикой предложенных учеными рекомендаций, снятие проблем сопротивления изменениям.

Сегодня для обеспечения эффективности обмена научными знаниями нужны не только качественные знания и интуиция, а еще – понимание эмоционального состояния своего и партнера, умение диагностировать его и корректировать под особенность ситуации.

Учитывая тот факт, что для признания научным сообществом конструктивности радикальных научных идей требуется время (ярким примером этого является научная судьба П.Друкера и многих лауреатов Нобелевской премии), целесообразно разработать и внедрить этический кодекс ученого, в котором признать право поощрения не только за конечный результат, но и за попытку формулирования чрезвычайно сложных актуальных проблем (например, использования идеи «золотых пропорций» в оценке гармоничности коллективов и систем управления ими).

1. Доронин А. В. Предпосылки создания культурадигмы управления поведением персонала организации // *Економіка розвитку*, 2008. – № 3. – С. 72–76.
2. Доронін А. В. Поведінка персоналу виробничої організації. Оцінка, управління, розвиток : Монографія. – Х. : ВД «ИНЖЕК», 2008. – 320 с.
3. Доронина М. С. Монографический метод. Сущность и программа использования в исследованиях поведения персонала / М. С. Доронина, А. В. Доронин // *БизнесИнформ*, 2009. – № 1. – С. 121–128.
4. Дороніна М. С. Істинність і прагматизм сучасних досліджень у сфері управління організаційною поведінкою / М. С. Дороніна, А. В. Доронін // *Зб. наук. праць «Педагогічний дискурс»*. Вип. 5. – Хмельницький : Вид. Інститут педагогіки Академії педагогічних наук України, 2009. – С. 65–69.