

Міністерство освіти і науки України  
Сумський державний університет

**Економіка та менеджмент:  
перспективи розвитку**

**Экономика и менеджмент:  
перспективы развития**

**Economics and management:  
development perspectives**

Матеріали  
IV Міжнародної науково-практичної конференції  
(Суми, 20 листопада 2014 року)



Суми  
Сумський державний університет  
2014

## **ПРЕДПОСЫЛКИ РЕКОНСТРУКЦИИ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

**Полубедова А.О.**, к.э.н. доц.

*Харьковский национальный экономический университет  
им. С. Кузнеця (Украина)*

Человек при своем рождении встраивается во внешний мир и за счет взаимодействия с ним увеличивает свою способность решать проблемы жизнедеятельности. Чрезвычайно любознательный и немного ленивый он познает закономерности окружения для того, чтобы материализовать знания в орудиях и технологиях, поставить их между собой и природой, увеличить способность удовлетворять растущие потребности.

Расцвет и закат цивилизаций сопровождается изменением трех составляющих общества: экономики, политики и культуры. Первой меняется под влиянием развития научно-технического прогресса и производительных сил экономическая составляющая, затем ей в соответствие приводится власть, политика. Последней меняется культура, система ценностей, гармонизирующая социум. Когда началась перестройка в СССР, все три составляющие были разрушены одновременно. Несостоятельность механизмов перестройки полностью иллюстрирует мысль: новые глобальные проблемы нельзя решать в координатах старого мышления. Нужны новые научные парадигмы. Незначительные изменения достигаются новыми методами, значительные – новыми парадигмами .

После жизни для человека самой большой драгоценностью является свобода. Как известно, любая свобода всегда начинается с экономической. Но объективные процессы инфолрматизации и интеллектуализации труда обогатили источники свободы. Владение такими редкими ресурсами, как знания, эмоциональная уравновешенность, способность налаживать конструктивные отношения в социуме, готовность немедленно релизовать на практике интересные идеи увеличивает эту свободу.

Современный кризис отечественных предприятий во многом связан с низким качеством менеджмента. Предпосылкой этому стало ускорение и усложнение изменений внешней и внутренней среды его существования. Для преодоления проблем экономическая наука постепенно совершенствовала свои инструменты и технологии, меняла модели производственных организаций. В настоящее время наиболее популярной среди них является поведенческая.

Сейчас тенденции усиления роли человека в экономической системе таковы, что приходится пересматривать традиционные представления о многих исходных компонентах теории управления. Так, например, довольно

глубоко разработанная тема стратегии и стратегического управления сейчас требует уточнения и довольно существенного. Если раньше главной координатой рассмотрения стратегии было время, сейчас – пространство. Или другой пример – кардинальное изменение стратегических ресурсов предприятия. Рост образовательного уровня населения развитых стран превратил бывшего наемного работника из носителя рабочей силы в собственника человеческого капитала. В этих условиях только развитие социального партнерства между собственниками предприятия и наемными работниками создает почву для надежного их сосуществования. Внешняя среда практически сейчас находится внутри предприятия в виде носителя творческого потенциала. С одной стороны, без нее сейчас нельзя обойтись, с другой, – необходимо находить новые инструменты упорядочения ее активности.

Кстати сама активность теперь определяется не как деятельность, а как поведение. Создано новое научное направление «Организационное поведение», которое занимается диагностикой и упорядочением активности отдельных сотрудников предприятия, коллективов подразделений и организации в целом. Это направление ориентировано на существенное усложнение модели человека, рассмотрение его не только как целенаправленной, но целеустремленной системы. Проведенные исследования на ряде предприятий показали, что модели, на которые ориентируются руководители коллективов и подчиненных не совпадают. То есть, сегодня руководители не умеют использовать суперрентабельность целеустремленного, одухотворенного труда. Исследования показывают, что потери от этого превышают по размеру налоги и затраты на рабочую силу. Для построения нового механизма управления поведением персонала необходимо использовать практически новые технологии получения знаний. В том числе и интуицию. Она позволяет при определенном количестве информации строить целостную модель мира. Отличительная особенность интуитивного восприятия мира состоит в том, что при достаточном уровне знаний и постоянном их развитии она подсказывает мыслящему разуму, в каком направлении вести поиск. В связи с этим надо переходить к новым ориентирам менеджмента. Нужно максимально использовать личностный потенциал каждого работника. Синтез уникальности – в этом состоит актуальная проблема менеджмента, науки и образования.