Подводя итог, можно сказать, что на выбор образовательных траекторий студентов влияют объективные и субъективные факторы действительности. Очень важна роль стратегий интеграции в европейское образование и механизмов, помогающих найти свое место на нелегком пути получения образования через всю жизнь.

Литература:

1. Гришанова Н. О новой парадигме развития высшего профессионального образования // Alma-Mater. 2007. №7.С. 8-12.

2. Рубин Ю.Б. Рынок образовательных услуг: от качества к конкурентно-способным бизнес-моделям. Ч. 1. //Высшее образование в России. 2011.№3. С. 23-39.

3. Арасланова А.А. Управление качеством высшего профессионального образования на основе формирования региональных образовательных кластеров. М.: РИОР: ВСГАО, 2011.

4. Гретченко А.И. Болонский процесс: интеграция России в европейское и мировое образовательное пространство. М.: КНОРУС, 2009.

5. Коптев Л. Готовность к непрерывному образованию как мобилизации духовной целостности // Высшее образование в России. 2008. №11. С. 129-132.

6. Коряковцева Н.Ф. Теория обучения иностранным языкам: продуктивные образовательные технологии: Учебное пособие. М.: Изд. центр «Академия», 2010.

7. Skehen, P. A Cogninive Approach to Language Learning/P. Skehen. Oxford University Press, 2008.

8. Сурин, А. Подготовка управленцев нового поколения: на пути к парадигме // Высшее образование в России. 2006. №9. С. 7-15.

9. Качераускас Т. Язык и культура в феноменологической перспективе // Вопросы философии. 2006. №12. С. 137-144. .

10. Майнцер К. Сложность и самоорганизация// Вопросы философии. 1997. №3. С.48-61

11. Матвеева Л.В. Культура и СМИ: размышление о феномене «разорванной коммуникации // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2007.№1 С. 119-132.

12. Ефременко Д. Коммуникация риска как научная проблема и как вызов системы образования // Alma-Mater (Вестник Высшей школы). 2006. №8. С.22-28.

13. Волков А.Е. и др. Модель системы образования в России в перспективе 2020 года: поворот в экономике, основанной на знаниях //Высшее образование сегодня. 2008 №5. С.4-9.

УДК 331.108.2

Сазонова О.М., к.э.н., доц.

Проблемы управления персоналом: тенденции и перспективы

В статье рассматривается роль личности в управленческом процессе.

Ключевые слова: управление персоналом, человеческий ресурсы, личность, персонал, инновационная деятельность.

В современных экономических условиях важным побудительным мотивом использования инноваций и инновационных технологий является все более усложняющаяся конкуренция, направленная на получение дополнительных конкурентных преимуществ (в зависимости от инновационной стратегии фирмы) и набирающая размах в условиях глобального экономического финансового кризиса.

Инновации, ставшие в настоящее время объектом рыночных отношений и продуктом экономической деятельности, предопределяют лидерство на внутреннем и внешнем рынках организаций любой сферы экономики. В производственной сфере они определяют направленность ее развития, качественные сдвиги во всей экономической системе, в сфере услуг – это фактор, обеспечивающий рост экономических выгод ее производителя и повышение степени удовлетворения общественных потребностей.

Многие организации используют инновационный подход в своем развитии, так как результатом создания и внедрения инноваций является положительный эффект, который выражается в виде конкурентных преимуществ, приобретаемых фирмой, использующей инновационные технологии. При угрозе развития кризиса в организации своевременно предпринятые к использованию инновации могут позволить устранить возникшую опасность и предотвратить внутренний кризис.

Положительный эффект в инновационной деятельности фирм и предприятий не всегда достижим, поскольку нововведения являются специфическим продуктом. Эта специфика заключается в неопределенности, возникающей при практическом использовании новшества, особенно при выводе на рынок продуктовых нововведений. Так, около 90% инноваций не воспринимаются рынком, поскольку существует масса факторов, влияющих на эффективность продвижения нововведения и затрудняющих прогнозирование масштабов и динамики его распространения.

Важнейшими показателями, характеризующим развитие экономической системы является доля средств, направляемых на осуществление инновационной деятельности. Средний показатель расходов на НИОКР, осуществляемых ведущими компаниями мира, включая и сферу услуг, составляет 7-12% от прибыли, в российских компаниях – 0,5-3%, доля государственных расходов ранжируется по странам от 1,6 (Великобритания) до 2,8% ВВП (Япония). Согласно аналитике, уровень расходов на поддержку инноваций в России в 2-3 раза ниже среднемирового и среднеевропейского. Все это обусловливает низкую конкурентоспособность продукции, производимой российскими предприятиями.

В условиях финансового кризиса особую роль и значение приобретают реактивные или стратегические нововведения, как наиболее соответствующие кризисным рынкам и жесткой конкуренции.

Реактивная инновация в условиях рынка способствует сохранению рыночных позиций фирмы, но не создает дополнительных конкурентных преимуществ. Осуществление реактивных инноваций характерно для организаций, использующих оборонительные стратегии.

Стратегические инновации чаще всего направлены на формирование новых потребностей покупателей, на завоевание временной монополии (до момента вывода на рынок реактивной инновации ближайшими конкурентами). Политика применения реактивных и стратегических инноваций не нацелена на получение быстрой выгоды, но направлена на долговременный экономический эффект.

Различные виды инноваций, применяемых в условиях кризисной экономики, находятся в тесной взаимосвязи и предъявляют специфические требования к антикризисному инновационному механизму управления. В кризисных условиях особое значение приобретает использование системного подхода в управлении, т.к. в таких условиях реформировать следует не части, а само целое - технические и технологические инновации, влияя на содержание производственных процессов, одновременно создавая условия для управленческих инноваций, поскольку они вносят изменения в организацию производства.

В управлении в качестве инновации может использоваться комбинация инноваций или их действие в совокупности. Следует учитывать, что основная цель инновации заключается в создании нового продукта, роста ВНП, а как следствие, роста устойчивых темпов экономического роста экономики страны.

В управлении целесообразно использовать инновации как часть инновационного процесса, который обеспечивает непрерывность, гибкость и динамизм всего процесса инвестирования. Инновационная активность в экономических и управленческих системах во многом определяется совокупностью факторов, создающих возможности и стимулы к разработке, продвижению и распространению продуктовых, технических и технологических нововведений.

Для обеспечения возможности осуществления инновационного процесса, придания ему мультипликационного эффекта важно наличие совокупности инновационнообразующих факторов в экономике и управлении. К ним в экономической литературе традиционно относят: 1) мировой порог знаний; 2) наличие инновационных финансовых ресурсов; 3) инновационные предприниматели; 4) поле инновационной активности; 5) инновационный климат.

Однако в условиях кризисной экономики не все организации могут внедрять инновации, что связано с их высокой стоимостью, такие субъекты рынка должны сделать особый акцент на изменении стиля управления и усиления работы с кадрами. Особое место в ряду стилей управления в кризисной экономике занимает использование *концепции атрибутивного подхода,* в основе которой лежит реакция руководителя не столько на поведение подчиненных, сколько на анализ причин, его вызывающих. Принимая решение, руководитель опирается на знания о том, насколько поведение подчиненного обусловлено особенностями задания, насколько оно стабильно и уникально. Общий методологический вывод, который можно сделать на основе анализа многочисленных подходов к исследованию стиля управления, заключается в том, что в последние годы наметилась четкая тенденция перехода от одномерного к многомерному стилю управления [1]. Основными характеристиками и измерениями стилей управления традиционно являются авторитарность, демократичность и направленность на установление творческого сотрудничества в организации.

С учетом тенденций, происходящих в экономике и менеджменте, можно предположить, что наиболее эффективным стилем управления в сегодняшней динамично изменяющейся ситуации является *адаптивный стиль,* учитывающий рыночные условия и ориентированный на них. Для российских организаций предпочтительным с этой точки зрения является антикризисный стиль управления, который предполагает реалистическую оценку изменений под воздействием факторов экономического кризиса, учитывающий его противоречия, умение менеджеров организаций проводить в жизнь оптимальные управленческие решения, осуществлять систематический контроль за выполнением поставленных задач и привлекать персонал к управлению. В кризисных условиях особое значение приобретает стремление к лидерству, умение менеджеров формировать эффективную команду, использование инноваций в управлении, признание существования нестандартных ситуаций и способность находить их разрешение путем принятия качественных управленческих решений.

Теории менеджмента, исследующие стили управления и различия между ними, акцентируют внимание на том, что их многообразие и специфика во многом обусловлены культурно-исторической средой, профессией, условиями социально-экономического развития, национальными особенностями, которые действуют опосредовано через личность работника, его интеллектуальные и нравственно-психологические предпочтения. Вместе с тем стиль управления, используемый в современном менеджменте – это открытая, постоянно развивающаяся система, обладающая избирательностью к внешним воздействиям и вызовам, что позволяет фильтровать, усваивать и комбинировать управленческий опыт из самых различных стилей. Поэтому качественную характеристику стилей управления следует начинать с признания равноценности всех стилей, а у каждого из них есть сильные и слабые стороны, которые профессиональные управленцы должны научиться определять и использовать их преимущества в кризисных экономических условиях.

Критерии социально-экономической эффективности управления, в том числе персоналом организации, должны включать в себя:

1) целенаправленность деятельности организации;
2) определение затрат времени на осуществление управленческих решений;
3) количество совещаний, заседаний, их смысл и результат;
4) распределение управленческих функций, организационное обеспечение;
5) регулирование количества уровней и звеньев управления, а также сокращение издержек на управленческую деятельность, куда входят численность управленческих работников, оплата их труда, расходы на оргтехнику, командировочные расходы, компенсации, льготы и т.п.

Особое внимание следует уделить критериям *эффективности и организации труда* персонала, которые включают в себя соотношение затрат времени персонала управления с достигнутыми результатами и определяются статистическими и социологическими измерениями социально-экономических явлений по результатам принимаемых управленческих решений.

Критерии *эффективности личного труда руководителя* характеризуются показателями затрат его рабочего времени, физических и духовных сил, достижениями уровня производительности управленческого труда, отношением коллектива и внешнего окружения к руководителю.

Анализ, методы определения и оценки критериев, характеризующих стиль управления персонала, могут быть самыми разнообразными, включая анализ статистики и документов, социологические опросы, экспертные оценки, фотографии и самофотографии рабочего времени и другие способы, позволяющие сформировать целостное представление о методологии практической деятельности персонала организации [2].

Повышение социально-экономической эффективности управленческого труда заключается в определении воздействия различных факторов на формирование стиля управления конкретного руководителя или органа управления. На сегодняшний день в теории и практике управления наиболее обоснованной и продуктивной признана методология системного подхода в определении *стилеформирующих факторов,* что позволяет классифицировать их на основе блокового объединения, а систему факторов формирования стиля представить как содержащую *институционализированные, объектоуправленческие, потенциалообразующие и ситуационные факторы.*

Важной составляющей обеспечения стабильности в организации является контроллинг как фактор сохранения организационной устойчивости. Концепция контроллинга является одним из важнейших направлений в развитии теории и практики управления. Реализация концепции контроллинга позволяет в нужные сроки овладеть экономической ситуацией и определить направление и величину управленческого воздействия для достижения поставленных организационных целей. Современная система контроллинга представляет совокупность всех элементов, подсистем и коммуникаций контроллинга, а также процессов, созданных для поддержания заданных характеристик функционирования организации. Структуру контроллинга можно представить в виде взаимосвязи подсистем планирования, учета и анализа контроля, мониторинга и информационного обеспечения, каждая из которых может быть структурирована набором элементов, образующих следующие подсистемы: методологию, структуру, процесс и технику контроллинга.

В современном управлении система контроллинга участвует в процессе реализации управленческого решения следующими способами:

1) Прямое воздействие – на этапе координации процессов реализации управленческого решения с другими процессами управления и на этапе контроля его исполнения в организации;

2) Косвенное воздействие – на этапе планирования процесса реализации решения, так как разработка вариантов управляющего воздействия службой контроллинга,

как правило, предполагает определение направлений приложения данного воздействия и содержит в себе основы будущего плана реализации данного решения (осуществление службой контроллинга функции консалтинга).

Построение системы контроллинга в организации является эффективным инструментом управленческого воздействия, так как дополняет систему управления новыми или модифицированными элементами, что повышает степень целостности организации. Основываясь на теории экономических и управленческих систем можно утверждать, что повышение степени целостности организационной системы способствует достижению её общей эффективности.

Система контроллинга эффективна для использования в процессе работы с персоналом организации и интегрируемая в единой системе, предполагает взаимосвязь следующих составляющих: учет, планирование, контроль и анализ, которые формируют систему эффективного управления организацией и обеспечивают координацию управленческой системы в целом, а это, в свою очередь, сокращает затраты времени на принятие эффективного управленческого решения в организации.

Эффективно организованная система контроллинга в организации обеспечивает рост эффективности процессов управления, который может быть обеспечен за счет ряда факторов:

1) за счет повышения уровня закономерности, детерминированности и управляемости организационных процессов;
2) за счет четкой и целенаправленной ориентированности организации;
3) за счет сокращения длительности цикла и повышения уровня прямоточности процессов;
4) посредством совершенствования механизма реализации решения.

Таким образом, в качестве необходимого направления развития организации ее развитие наиболее эффективно осуществляется в сфере контроллинга (службой контроллинга). Поэтому в теории и практике менеджмента для преодоления кризисных ситуаций необходимо применять контроллинг, обеспечивающий эффективное функционирование организаций в долгосрочной перспективе.

Механизмы контроллинга должны использоваться как на микро-, так и на макроуровнях, так как их эффективность доказана практикой и грамотное внедрение способствует поступательному организационному развитию. Исследование явлений организации предусматривает уяснение для целей управления, т.е. для целенаправленного действия, следующих вопросов: 1) статус организационных форм; 2) содержание внутренней и внешней среды; 3) правила установления границ раздела внешней и внутренней среды; 4) состав и назначение компонентов организации, которые позволяют считать ее системой, т.е. функционирующим, а, следовательно, и управляемым в интересах жизнеобеспечения общества, объектом. Механизмы контроллинга должны быть соединены в едином комплексе менеджмента, так в тектологии А.А. Богданова, данный механизм назван биологическим термином «коньюгация» [3], в который вкладывался широкий смысл, - это и сотрудничество, и товарный обмен между организациями, и иное общение. Соединение комплексов, при которых происходит их организационный кризис, то есть разрыв технологической границы между ними и возникновением качественно новой системы, осуществляется непосредственно или посредством связки (ингрессии). Системы ингрессивны, если они состоят из комплексов, объединенных связкой. Наряду с соединением комплексов происходит и разделение коньюгированной системы, образование новых элементов, т.е. дезингрессия.

В современном управлении организационный механизм - это универсальная технология распределения функций, осуществляющая интеграцию деятельности отдельных субъектов для решения определенных задач. Организационный механизм обеспечивает комплексное использование методов управления, имеет специфическую структуру, способствует рациональному разделению труда и является основой планирования и распределения работ

с установлением соответствия между организационной структурой и перечнем конкретных задач [4].

Для настройки организационного механизма на конкретные условия практики появился метод социальной инженерии, технология формирования навыков организаторской, управленческой деятельности. Он включает в себя обучение рефлексивному анализу, умению объединять людей и ресурсы в единую систему, посредствам которой решались бы определенные задачи и создавались ситуации, приводящие в действие механизмы самоорганизации и саморазвития групп и коллективов. Этот метод получил название «организационный тренинг» [4].

Отметим, что организационные процессы как совокупность явлений движения энергии в природе могут осуществляться по двум направлениям, типичным для мировой практики:

- путем публичного признания своего существования и действий по правилам организационного взаимодействия, принятым в обществе (формальная организация, характеризуемая общественным статусами охраняемая законами государства);

- путем «теневого» (не публичного) признания своего существования и действий по правилам своей организации (неформальные организации характеризуются «теневым», криминальным положением и охраняются методами самозащиты) [5]..

Л.В. Будзинская считает, что в условиях рыночной экономики выживают и развиваются лишь структуры, которые своевременно улавливают инновационные тенденции и незамедлительно реагируют на них [6]. Организация по Л.В. Будзинской - это сложный организм, основой жизненного потенциала которого является организационная культура. Сегодня перед каждой организацией стоит вопрос о соответствии ее стратегий существующей организационной культуре [6]. Таким образом, следует подчеркнуть, что в рамках организационного развития необходимо учитывать структурные изменения, происходящие в менеджменте с учетом перспективных изменений в экономике. Возможности дальнейшего организационного развития определяются способностью формирования адаптационного потенциала организаций, т.е. способности к обновлению, структурным сдвигам, быстрому росту, может быть наиболее эффективным на пути формирования новой модели национальной инновационной системы.

Литература

1. Усолкин К.И. Фундаментальные вопросы подбора персонала // Управление персоналом. 2009. №12. С. 13-19.

2. Тиунов С.М. Отбор и оценка персонала // Управление персоналом. 2010. № 3. С. 44-57.

3. Богданов А. А. Всеобщая организационная наука (тектология) 3-е изд. М., 1925. С. 55.

4. Социальные технологии. Толковый словарь //Под.ред. В.Н.Иванова. Белгород, 2010. С. 31, 40.

5. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Пер с англ. М.: Дело, 2011. С. 56.

6. Будзинская Л.В. Актуальные проблемы управления / Материалы международной научно-практич. конф. Вып. 4. М.: 2008. С.25, 17.