

й не співвідноситься з ним як частина й ціле; економіка є одним із аспектів, зрізів суспільства, яке, в свою чергу, вважається поліструктурною системою, в якій не спостерігається примату матеріального виробництва. Об'єктом економічного аналізу, зокрема в теорії підприємства, визнаються його системні властивості. Неоднорідним є економічний простір-час. В різних історичних епохах в окремих галузях економічного простору спостерігається різний хід часу навіть для схожих за змістом процесів. Правомірно вважати економічний простор взагалі не тривимірним, а чотиривимірним простором-часом, як слідом за А. Ейнштейном та Г. Мінковським розглядають фізичне середовище у природознавстві, або навіть п'ятивимірним, як запропоновано його розглядати в інформаціології. Методом економічного дослідження визнається не лише аналіз, але й синтез. Ключовим поняттям нової методології економічної науки визнається соціально-економічний генотип (СЕГ). Формування нової інформаційної парадигми економічної науки є об'єктивним процесом, що характеризується рядом наукових спроб побудови цілісної концепції розвитку економічних систем.

Література

1. Корнаи Я. Системная парадигма: Пер. с англ. // Вопросы экономики. — 2002. — № 4 — С. 4—22.
2. Клейнер Г. Системная парадигма и теория предприятия// Вопросы экономики. — 2002. — № 4. — С. 47—69.
3. Евстигнеева Л., Евстигнеев Р. От стандартной экономической теории к экономической синергетике // Вопросы экономики. — 2001. — № 10. — С. 24 — 39.
4. Майминас Е. Информационное общество и парадигма экономической теории// Русский гуманитарный Интернет-университет/ WWW. I-U. RU

Рудак И. К.,
ассистент кафедры организации и управления
Белорусского государственного экономического университета

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КАК ОСНОВА УСПЕШНОЙ РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Каждая организация стремится быть жизнестойкой, приспособляться к новым условиям, решать возникающие проблемы.

Следует отметить, что персонал, как внутренняя переменная организации, является центральным фактором в любой модели управления.

В процессе развития организации выделяют четыре концепции работы с персоналом:

- использование трудовых ресурсов, кадровая работа (работники как фактор производства, главная мотивирующая сила — заработная плата, теоретическая основа — тейлоризм). Современное применение находит в массовом производстве, рутинной технологии;

- управление персоналом (работник рассматривается как элемент формальной структуры организации, главный рычаг — полномочия и ответственность, теоретическая основа — рациональная бюрократия М. Вебера, классическая школа). Современное применение находит на средних и крупных предприятиях обычных отраслей;

- управление человеческими ресурсами (работник рассматривается как элемент социальной организации, главный рычаг — мотивация, осуществляется комплексное управление жизненным циклом человека, теоретическая основа — школа человеческих отношений, постбюрократическая теория организаций). Пример современного использования — средние и крупные предприятия высокотехнологических отраслей;

- управление человеком (человек — главный субъект организации, член организации-семьи, главный рычаг — организационная культура, качество трудовой жизни, теоретическая основа — социальная психология, философия японского менеджмента). Пример использования — малое предпринимательство, фундаментальная наука.

Стратегия развития системы управления персоналом должна сводиться к переходу от кадровой работы к управлению человеком, учитывая особенности развития организации. Под стратегией будем понимать сильную деловую концепцию плюс набор реальных действий, который способен привести эту бизнес-концепцию к созданию реального конкурентного преимущества, способного сохраняться длительное время.

Стратегия развития системы управления персоналом должна включать два основных направления. Первым из них является ориентация на кадровую службу как основного координационного центра по работе с персоналом (т. е. совершенствование кадровой службы изнутри). Данное направление предполагает:

- разработку философии действующей службы управления персоналом, способствующей развитию у работников предприятия понимания важности и значимости данного структурного подразделения;

- пересмотр и совершенствование существующей организационной структуры службы управления персоналом;

- изменение профессионально-квалификационного уровня и численности сотрудников кадровых служб. Реализация новых современных функций кадровых служб невозможна без укрепления их квалифицированными специалистами, повышения их авторитета, в связи с чем становится весьма актуальным создание системы подготовки специалистов для кадровых служб, переподготовки и повышения квалификации организаторов кадровой работы;

- пересмотр и улучшение действующей регламентации, улучшение существующих инструкций и положений.

Вторым направлением является ориентация на действующую кадровую политику (т. е. выделение и совершенствование основных функциональных кластеров по работе с персоналом всей организации в целом):

- учет затрат на управление персоналом;

- планирование, подбор, отбор, и выбытие персонала;

- оценка персонала и управление карьерным ростом работников;

- мотивация и стабилизация персонала;

- обучение и профессиональное развитие персонала организации.

Таким образом, следует отметить, что для большинства кадровых служб организаций Республики Беларусь главной задачей, видимо, должен стать переход от кадровой работы к управлению человеком, которое позволит эффективно справляться с проблемами, возникающими в условиях рынка, способствующее тем самым достижению хозяйствующими субъектами наилучших результатов в своей деятельности.

Соболева Т. О.,

асистент кафедры менеджменту КНЕУ

МОДЕЛЮВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Вирішення довгострокових завдань розвитку організації обумовлюється можливістю формувати та реалізовувати свій інно-