

АНАЛИЗ ТЕХНОЛОГИЙ, МЕТОДОВ И ИННОВАЦИЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Научный руководитель – Шамаева Екатерина Федоровна

Коннов Дмитрий Олегович

Студент (магистр)

Государственный университет «Дубна», Институт системного анализа и управления,
Дубна, Россия

E-mail: gremwiser@gmail.com

Обеспечение организации качественным персоналом, способным выполнять возложенные на него трудовые функции, без которой сегодня не обходиться ни одна организация, занимается область знаний называемая «human capital management» или «human resource management». Применение методов управление персоналом существует и в государственных организациях, эффективность которых во многом определяет развитие федеральных, региональных и муниципальных образований. HRM на данный момент является лидирующей профессиональной областью в менеджменте. Это тонкая и ответственная работа, требующая от специалистов гибкого подхода и опыта в области HR. Наравне с экономикой и юриспруденцией, изучение данной дисциплины активно востребовано как в западных странах, так и в восточных [1 с.24]. Главной целью руководителя ставится эффективный подход к управлению ресурсами в организации. Но со временем перед нами появляется неотлаженная задача совершенствования знаний, что является необходимым условием развития этой области науки, как равносильно для других направлений научной деятельности человека. Новые вызовы, новые решения. В связи с этим актуальность темы «Анализ технологий, методов и инноваций устойчивого развития в области управления персоналом» является на сегодняшний момент важной и неотъемлемой частью в жизни общества и хозяйственной деятельности организаций, независимо от их правовых форм собственности.

Так получилось, что проблема необходимости развития эффективного управления подчиненными лежит еще со времен развития человечества. Так называемые традиционные методы управления на заре времен считались инновационными, новыми для тех стран и организаций где они вводились. До этого люди не имели знаний, которые помогли бы им реализовать возможности эффективного и малозатратного распределения ресурсов, а соответственно сталкивались с постоянными преградами, которые не редко разрушали их структуру управления. Всем известные революционные идеи (Будь это идеи «народничества» или «мировой революции» К. Маркса) являются следствием не эффективного управления. Речь также может идти о постоянных конфликтах между управляющим звеном и звеном управляемых, что также является фактором отсутствия должного знания руководителей. Бесспорным остается факт, что развитие управленческих школ привнесло в жизнь много эффективных методов распоряжения ресурсами. И со временем это привело людей к мысли о развитие идей управления. Основной силой, поднявшей научный интерес к управлению, была промышленная революция [2 с.8]. Потому как развитие промышленности потребовало большой человеческий ресурс, а значит, привело к поиску решений в области управления этим ресурсом. При этом практики оказали не меньшее влияние на судьбу развития идей управления, чем теоретики. Каждая из школ была создана под влиянием того времени в котором появлялось то или иное учение. Изменение социальных, экономических и научно-технических отношений в Российской Федерации,

проводимое в последнее десятилетие, в значительной мере предопределили развития общества, с более качественными изменениями его свойств, наделяя руководителей различных сфер эффективными инструментами и методами управления ресурсами, сокращая при этом потери. Благодаря развитой системе управления ресурсами, многократно увеличилась эффективность и устойчивость природопользования, руководства населенных пунктов, размещение и развитие элементов отраслевой структуры экономики, инженерно-транспортного, инфраструктурного, технического и энергетического обеспечения муниципальных территорий. Однако, при нынешнем росте технологий, ранее указанные потери остаются высокими. Решение проблем потерь и эффективного развития лежит в основе научной дисциплины «Устойчивое инновационное развитие» [3]. С беспрецедентным ростом возможностей технического прогресса, появляется все больше необходимости подходить к возможностям решения накопившихся проблем. Самыми важными проблемами, стоящими перед человечеством - это беспрецедентный рост потребления в условиях его низкой культуры. Потребления, как явления, является естественным процессом, позволяющим реализовывать основной поток необходимых потребностей человека. Однако, другая «сторона медали» в условиях, при которых потребления, а иначе «взять», становится более выраженным, нежели потребность в «отдать» приводит к появлению разрушительных процессов, касающихся не только социально-технические системы, но и природные. Необходимо сокращать потери (см. рис. 1) которые могут приводить к снижению эффективности управления. Для этого новые технологии и методы, появившиеся под влиянием все тех же промышленных революции и НТП, шли в ногу с развитием человечества и облегчали работу руководителя. Традиционные школы всегда имели свои технологические возможности, а в современной жизни их стало только больше. На сегодняшний момент увеличение автоматизации производства приводит к сокращению количества персонала и перевод его в качества. Так например, если раньше требовалось много физической силы для создания какого либо объекта, то теперь этим может заниматься один высококвалифицированный оператор, посредством автоматического и полуавтоматического оборудования. Это означает, что от руководителя требуется меньше усилий на контроль, и дает ему больше времени на планирование. Развитие инноваций телефонии (сотовой связи), внутренних и интернет сетей, значительно сокращает время сообщений между отдельными частями организации (между группами филиалов), что многократно увеличивает их совместное взаимодействие, а также позволяет оперативно решать и координировать все вопросы регулирования жизненно важных сфер компаний. Для прогнозирования и планирования руководитель может использовать высокотехнологичный компьютеры для создания алгоритма или построение моделей развития. Компьютеры имеют также для руководителя большую пользу в качестве хранения и архивации информации, статистики, учета для контроля за элементами в организации, выполнение быстрого вычисления и анализа текущей ситуации. Технологии открывают простор к большим объемам человеческих ресурсов, т.к. через них становится значительно проще найти качественного специалиста. Помогают расширяться компаниям, находить новые торговые связи и выходить на новые рынки сбыта своей продукции. Все вместе это принесло многократное увеличение дохода этих компании, а значит, позволило укрепиться в рейтинге успешных и респектабельных организаций. Мы можем смело констатировать, что «человеческий фактор» в организации играет решающую роль и технологии процесса управления персоналом, и оказывает решающее значение на результаты работы в целом.

Источники и литература

- 1) Егоршин, А.П. Управление персоналом [Текст]: 4-е изд., испр. - Н.Новгород: 2003. – 720 с.

- 2) Кравченко, А.И. История менеджмента [Текст]: Учебное пособие для вузов.— 5-е изд.— М.: Академический Проект: Трикта, 2005.— 560 с.— («Gaudeamus»)
- 3) Кузнецов О.Л., Большаков Б.Е. Устойчивое развитие: Научные основы проектирования в системе природа - общество - человек [Текст]: Учебник. Санкт-Петербург - Москва - Дубна, 2001. 616. Илл.

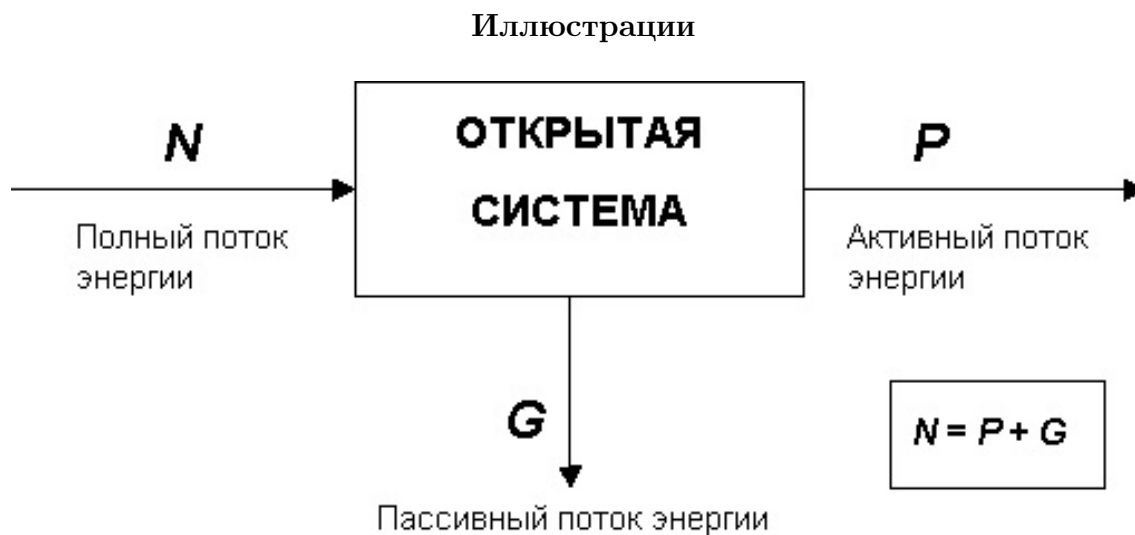


Рис. 1. рисунок 1. - Схема распределение потоков мощности NPG