

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ОПТИМІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ У ПРОМИСЛОВОСТІ ТА ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 316.6(048)

А. И. БОЙКО, д-р техн. наук, проф.

*Н. А. СВИРЕНЬ, канд. техн. наук, академик УТА
(Кировоградское отделение МАУП)*

*А. И. КУДРЯЧЕНКО, д-р ист. наук, академик МКА
(Всеукраинский университет МАУП, г. Киев)*

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Наукові праці МАУП, 2003, вип. 6, с. 7–8

Существенные изменения в экономической политике государства с приобретением им самостоятельности не могли не затронуть коренных вопросов кадрового менеджмента. На важность управления персоналом указывают многочисленные исследования этой проблемы [1–3]. Особое значение приобретает управление персоналом в период радикальных изменений сложных социотехнических систем, к которым можно отнести и современные промышленные предприятия [4]. Высокий динамизм изменения общества и критериев его ориентации вызывает неизбежные проблемы в кадровой политике. Трудности развития в этом направлении обусловлены прежде всего консервативным отношением к изменениям той части управленческого персонала, которая по раз-

ным, преимущественно субъективным, причинам с большим трудом воспринимает перемены. Для них накопленный десятилетиями опыт порой является тормозящим фактором, не дающим более открыто воспринимать новое в вопросах управления персоналом на производстве. Не готово в должной мере и общество к новым формам работы. В то же время, как известно, оптимальные достижения в производстве возможны только при эффективной управленческой деятельности, когда каждый субъект производства воспринимает себя как личность, от деятельности которой зависят успехи предприятия.

Использование деловых качеств работников с наиболее высокой отдачей для производства является одной из актуальных задач.

Проблема управления персоналом усложняется всеобщими изменениями в политике кадрового менеджмента, когда наряду с производственным выпуском необходимого объема продукции на ведущее место все больше выдвигается человеческий фактор.

Управление персоналом — развивающаяся наука. Об этом свидетельствуют мировой опыт и развитие многообразных к решению проблемы подходов. Однако общая тенденция связана с реализацией таких форм трудовой деятельности, когда роль и ответственность работника в производственном процессе неизменно возрастают. Изменяется и содержание трудовой деятельности, где наряду с высокой профессиональной подготовкой требуются умения специалиста взаимодействовать с другими членами коллектива в целях обеспечения максимального успеха фирмы.

Как видно из изложенного, существующие требования к теории и практике управления персоналом многообразны и диалектически связаны с развитием промышленного производства. В этой связи повышаются требования к лидерам по освоению ими новых знаний и умений работы с людьми. Быстрее адаптируются к новым условиям руководители, которые постоянно обновляют свои знания в области менеджмента. Новое поколение лидеров формируют новые подходы к кадровым вопросам. Однако не зависимо от имеющегося опыта и возраста радикальные изменения в промышленности выдвигают актуальные требования к руководителям — повышения уровня их квалификации в работе с кадрами. В этом вопросе важнейшая роль отводится учебным процессам, способствующим повышению квалификации в управлении персоналом. При этом необходимо, чтобы учебно-педагогическая подготовка должным образом сочеталась с на-

учно-исследовательской деятельностью — с анализом и обобщениями опыта промышленно развитых стран, а также с изучением принципиально новых идей, характерных для условий Украины.

Опыт последних лет показывает, что персонал старой формации не всегда готов принять новую философию бизнеса. В этом отношении больше ориентированы на успех лидеры новой формации, вступающие в реальную жизнь и формирующие свои трудовые навыки в период экономических перемен. Им легче воспринимать философию изменения менеджмента с многочисленными ноу-хау, характерными для нашего времени.

Заметим, что любое образование дает максимальный эффект только при системном изучении предмета. Поскольку современным предприятиям нужны новые лидеры — творческие личности, нацеленные на конечный результат — развитие производства, то в нынешних условиях важно не только повышать уровень деловой квалификации, но и приобретать навыки управления коллективом как сложной социотехнической системой. Актуальное решение проблемы повышения уровня образования призваны обеспечить соответствующие учебные заведения.



Литература

1. Дмитренко Г. А. Стратегический менеджмент. — К., 1998.
2. Щёкин Г. В. Основы кадрового менеджмента. — К., 1998.
3. Щёкин Г. В. Теория и практика управления персоналом. — К., 1998.
4. Щёкин Г. В. Управление бизнесом. — К., 1996.