

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Платонова Виктория Николаевна

студент, Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ, РФ, г. Краснодар

Аннотация. Ключевая задача менеджера и всей системы управления заключается в организации эффективной деятельности персонала, которая в свою очередь представляет собой совокупность всех человеческих ресурсов организации с целью достижения поставленных целей и максимизации, получаемой от деятельности, прибыли.

Ключевые слова: управление, развитие, организация, тенденции, актуальность, менеджмент.

С переходом к рыночной экономике, когда численность конкурентов практически в любой отрасли достаточно велико, необходимым условием для выживания на рынке и успешной деятельности предприятия является обеспечение его конкурентоспособности [1].

В настоящее время, благодаря научно-техническому прогрессу и развитию менеджмента, существует максимально благоприятный фон для максимально эффективного управления предприятием.

Изначально, система управления предприятиями стремилась к некой стандартизации и универсальности, однако в последние годы курс изменен на противоположное, а именно – персонализацию управления. На смену предыдущему строю приходит ориентация на индивидуальные возможности сотрудников, т.к. именно они являются главным ресурсом любой организации [4].

Очень важна синхронизация человеческих возможностей и потребностей с целями и задачами предприятия [7]. Так, на сегодняшний день руководители начинают все более внимательно следить за развитием персонала внутри компании: появляется запрос на индивидуальные пакеты бонусов, на бизнес-процессы, которые могут корректироваться с учетом предложений самих работников [2,5].

Иными словами, происходит процесс гуманизации управленческой деятельности.

Также крайне актуальным является формат «удаленной» работы, позволяющий сотрудникам выполнять большие объемы работы, находясь в комфортной для них обстановке, при этом принося вклад в работу организации.

Затронув тему научно-технического прогресса, важно уделить внимание внедрению информационных технологий в систему управления персоналом. При укрупнении предприятия требуется автоматизации учета кадров.

На сегодняшний день, подавляющая часть современных организаций использует различное программное обеспечение для кадрового учета, контроля, а так же ведения документации. Компьютерные технологии используются и в планировании, обучений, оценке персонала.

Кроме этого, благодаря, сети Internet и некоторым другим сетевым технологиям, возникают новые формы взаимодействия человека и организации – такие, например, как SOHO (Small Office Home Office) – дистанционная работа, которая не требует присутствия человека в офисе, о чем мы и говорили ранее.

Еще одной тенденцией в управлении персоналом является изменение роли кадровых служб в организациях. В настоящее время многие предприятия включают в свою структуру уже не отделы кадров, а службы управления персоналом, в функции которых входит именно управление персоналом, а не кадровый учет. Появляется новая профессия менеджер по персоналу или HR – менеджер взамен инспектора по кадрам. Так, «управление персоналом» начинается еще с надлежащего отбора этого персонала.

Очень важно не забывать и про такое понятие как «общемировая глобализация». В условиях глобализации человеческие ресурсы, а как было упомянуто ранее, именно они являются ключевым аспектом развития организации, становятся более мобильными не только внутри страны, но и между государствами, конкурентная борьба за лучшие кадры существует не только на уровне организаций, но и на уровне государств [8].

В таких условиях появляется новая задача в управлении персоналом – организация бесконфликтного и максимально эффективного взаимодействия работников с различным национальным менталитетом, национальной системой ценностей, культурой с целью обмена опытом [8].

Таким образом, в настоящее время ключевой «тенденцией» в управлении персоналом и организацией, в общем, является создание максимально благоприятных условий для деятельности сотрудников, различного рода мотиваций, а также учет психологических, социальных и физических возможностей, а так же использование в нужном русле, имеющихся на сегодняшний день, технических и информационных возможностей.

Список литературы:

1. Веснин, В.Р. Основы менеджмента: Учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2016. – 320 с.
2. Дробышева, Л.А. Экономика, маркетинг, менеджмент: Учебное пособие / Л.А. Дробышева. – М.: Дашков и К, 2016. – 152 с.
3. Коргова, М.А. Актуальные вопросы менеджмента и управления персоналом в современных организациях / М.А. Коргова. – М.: Русайнс, 2018. – 288 с.
4. Серенков, П.С. Методы менеджмента. Методология управления риском стандартизации / П.С. Серенков, В.Л. Гуревич, В.М. Романчук. – М.: Инфра – М, 2018. – 149 с.
5. Савельев, И.И. Менеджмент персонала: основы управления в аспекте организационного поведения / И.И. Савельев, Ш.З. Мехдиев. – М.: Русайнс, 2017. – 192 с.
6. Тебекин, А.В. Менеджмент организации.: Учебник / А.В. Тебекин, Б.С. Касаев. – М.: КноРус, 2011. – 424 с.

7. Шапиро, В.Д. Управление проектами: Учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности "Менеджмент организации" / И.И. Мазур, В.Д. Шапиро, Н.Г. Ольдерогге; Под общ. ред. И.И. Мазур. - М.: Омега-Л, 2013. - 960 с.

8. Шекшня, С.В. Управление персоналом современной организации [Текст]: учебное пособие / С.В. Шекшня. - М.: ЮНИТИ, 2013. - 560 с. - ISBN 5-9487-00899-2.