

содержит в себе некоторые спорные моменты. Так, к примеру, при определении заинтересованных сторон проекта, прописанная роль спонсора проекта интерпретирована в российской практике как роль куратора, что является, по нашему мнению, весьма спорным решением.

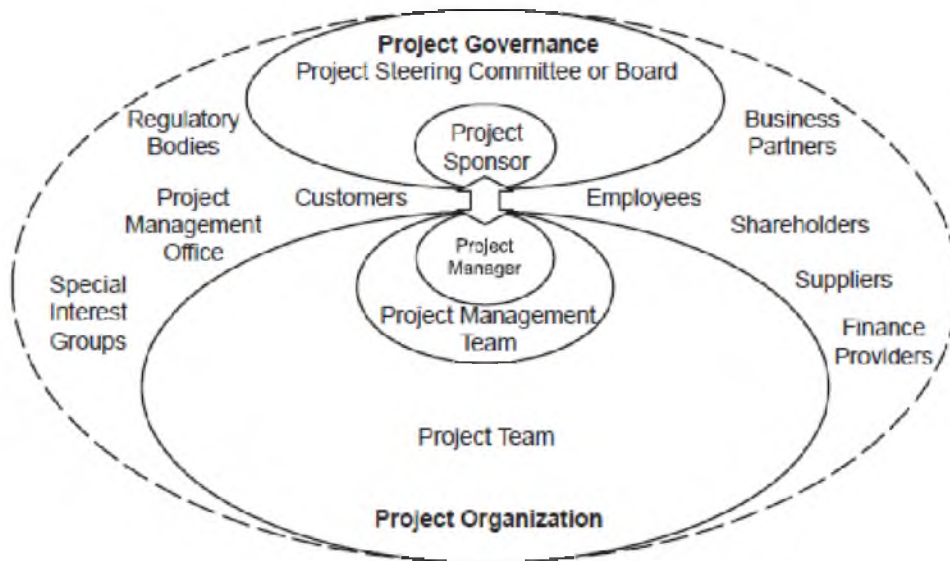


Рис. 1. Заинтересованные стороны проекта по ГОСТ Р ИСО 21500-2014

Несмотря на указанные выше факты, национальные стандарты по управлению проектами практически применимы и заслуживают внимания в процессе управления проектом или при разработке корпоративной системы управления проектами. Среди основных положительных аспектов национально стандартизации, можно особенно выделить соответствие российской практике, структурную и содержательную схожесть с мировой культурой управления проектами, четкость описательных процессов управления, наличие единого понятийного аппарата.

Литература

1. ТОП-4 методологии управления проектами / Проектные сервисы. – Электронный ресурс. – Режим доступа <http://www.pmservices.ru/project-management-news/top-4-metodologii-upravleniya-proektami/>
2. ГОСТ Р 54869-2011 Проектный менеджмент. Требования к управлению проектом. - Стандартиформ, 2011.
3. ГОСТ Р ИСО 21500-2014 Руководство по проектному менеджменту. - Стандартиформ, 2015.

ТРАНСФОРМАЦИЯ ПАРАДИГМ МЕНЕДЖМЕНТА В ЭПОХУ ТУРБУЛЕНТНОЙ ЭКОНОМИКИ

А.М. Слинков,

*кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры менеджмента и маркетинга, НИУ «БелГУ»*

Темп экономического развития, присущий современности, можно охарактеризовать как центростремительный. При этом центр – отражает локацию экономических

интересов, а стремительность – физическую характеристику процесса, измеряемую временем.

Вопросам локации экономических интересов посвящено большое количество трудов ученых и практиков этого и прошлого веков. Автору импонирует подход, взятый за основу Организацией Объединенных Наций, согласно которому «устойчивое развитие — развитие, которое способствует процветанию и расширению экономических возможностей, повышению уровня благосостояния и защите окружающей среды — предлагает наиболее оптимальный путь улучшения жизни людей во всем мире» [1].

Устойчивое развитие в контексте данного подхода предполагает такое экономическое поведение, благодаря которому следующие поколения не будут испытывать дефицита природных ресурсов как следствия расточительности текущего поколения. Этот подход призывает к разумности, к экономии. Именно экономия в настоящее время выступает как приоритетное направление (локационный центр) развития экономики.

Реализация такой парадигмы на практике выражается в создании безотходных технологий, оптимизации потребления энергии и т.д.

Не меньшее значение, чем направление изменений, имеет и скорость их протекания. Динамизм современности, обусловленный информационными технологиями, запускает механизм «ускоренного устаревания» технологий и компетенций. То, что еще вчера было передовым, сегодня – забытое прошлое. Еще вчера знание было ограничено в пространстве, сегодня – оно в сети. Мир изменяется стремительно. Новые товары потребления и услуги, новые направления и формы бизнеса, и, при этом – старые, традиционные подходы к управлению предприятиями, формированию условий труда, вознаграждению за труд. Диссонанс парадигм.

До сих пор управленческий аппарат организаций использует метод «кнута и пряника», пытаясь с помощью устоявшихся подходов решить новые задачи. Это иррационально. Нельзя, пользуясь устаревшей технологией творить новь. Нельзя, с помощью гужевой повозки пересекать материки. Нельзя, с помощью управления, основанного на применении армейских приемов и команд, достичь сегодня и в будущем устойчивого развития. Именно устойчивого, а не варварского, ориентированного на потребление природных богатств, как происходит сейчас повсеместно в большинстве стран мира. Скорость изменений очень высока и смена управленческой парадигмы должна произойти в соответствующем темпе.

Чему будет способствовать смена парадигм в менеджменте, какие эффекты может принести? Это сложный вопрос. С одной стороны, человек – участник социально-трудового процесса, с другой – производительный ресурс организации. С одной стороны, человек – биологический организм с присущими ему органическими потребностями, с другой – это социальное существо с развитыми духовными устремлениями. И выбор приходится делать в ситуации неопределенности.

Как свидетельствуют факты, прошлые десятилетия не были такими центростремительными в экономике. Планы исполнялись. Бизнес-планы предпринимателей воплощались в жизнь. Все изменилось. Сейчас на уровне государства не исполняется бюджет. За последние восемь лет россияне стали участниками двух сильнейших экономических кризисов.

Конечно, кризис, как явление имеет не только отрицательную окраску, вот только положительные моменты положительны не для всех элементов системы.

К примеру, в этом (и прошлом) году Россию накрыла «волна сокращений» и оптимизаций персонала.

С одной стороны, это позволяет организациям оптимизировать собственную деятельность, что положительно сказывается на экономическом результате их деятельности.

С другой, на рынке труда появляются новые соискатели и вероятность их трудоустройства мала. По крайней мере, если абстрагироваться от фактического трудоустрой-

ства, то можно уверенно утверждать, что время экспозиции на рынке труда вакансий существенно увеличивается. Это отрицательно сказывается на уровне доходов населения и, как следствие, не создает условий для выхода экономики на новый виток развития за счет использования эффектов расширенного воспроизводства.

В целях подтверждения умозаключений автора, приведем некоторые данные, представленные Всероссийским центром изучения общественного мнения (ВЦИОМ) на тему «индексы социального самочувствия россиян в августе» [2]. «Индекс удовлетворенности жизнью в августе «просел» до минимальной отметки ... Показатель, фиксирующий самооценки материального положения, также сдает позиции... Уровень социального оптимизма снижается четвертый месяц подряд... Отрицательную динамику демонстрирует и индекс оценок экономического положения страны... Оценки политической обстановки в стране также ухудшились... Индекс общего вектора развития страны с июля по август снизился ...».

Данные, полученные Всероссийским центром изучения общественного мнения, отражают ситуацию глубокого социально-экономического кризиса. Особо настораживает снижение индекса удовлетворенности жизнью.

По сути, такая динамика отражает ситуацию, в которой все больше россиян с течением времени становятся не удовлетворенными жизнью.

Неудовлетворённость жизнью – системный фактор. Это и неудовлетворенность условиям труда, и неудовлетворённость системой правосудия, и неудовлетворенность образовательной системой. Некоторые факторы могут, напротив, повышать удовлетворённость. Вместе с тем это говорит еще о большем сравнительном снижении иных.

Комментируя результаты исследования, Степан Львов, руководитель Управления социально-политических исследований ВЦИОМ отметил: «По показателю удовлетворенности жизнью мы возвращаемся к ситуации 2013 года. Волна оптимизма, вызванная политическими событиями прошлого года, постепенно спадает. Следует обратить внимание на определение «постепенно» - в 2014 году мы стояли перед развилкой – либо резкий и болезненный обвал, либо плавное возвращение к плановым значениям. Реализовался второй сценарий. Очевидно, что на самочувствие сегодня влияют, прежде всего, экономическое положение страны и материальное положение граждан – они серьезно «просели». В этой сфере мы вернулись к состоянию 2012 года. Но более всего настораживает снижение индекса социального оптимизма – здесь уже чувствуется холодное дыхание кризиса – оценки сильно напоминают ситуацию 2009-2010 годов. Поводом для оптимизма можно считать политическую сферу - по мнению большинства общество и государство продолжают двигаться в том направлении, в котором они должны это делать» [3].

Исходные экономические данные описаны. Проблематика прояснена. Требуется идеологическая платформа активизации человека в труде на конкретном предприятии для развития национальной экономики или, по крайней мере, не допущения продолжения имеющейся тенденции к спаду.

Что может побудить человека к труду в отсутствии экономических стимулов, что может заинтересовать и пробудить деловую активность? Исследований и на эту тематику достаточно. Так, и автором этой статьи проводилось исследование мотивации к труду работников банков [4]. Давались рекомендации. Некоторые стали более актуальны, иные потеряли свою актуальность, большинство – так и не были воплощены в жизнь. Действительно, связь науки и бизнеса в некоторых вопросах отсутствует.

Одним из действенных направлений активизации трудового потенциала работника является мотивация его трудом, самой работой. Работа, действительно, самоценна. Она позволяет удовлетворить массу потребностей.

Так, достигая результата, удовлетворяется потребность в реализации потенциала и самоактуализации, потребность в признании и принадлежности.

Участие в трудовом процессе позволяет индивиду быть в группе. Позволяет ощущать собственную ценность (значимость, необходимость).

Это важные мотивы, они могут быть использованы в процессе управления посредством формирования соответствующей им системы стимулов. Но все это может быть, только если человек на рабочем месте удовлетворен трудом, если он ощущает его важность, законченность, если комфорт рабочего места является достаточным, если условия труда не входят в диссонанс с требованиями психофизиологической системы человека.

Литература

1. Официальный сайт Организации Объединенных Наций (ООН) <http://www.un.org/ru/index.html>
2. Официальный сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) <http://wciom.ru/>
3. Официальный сайт Международной информационной группы «Интерфакс» <http://www.interfax.ru>
4. Слинков А.М. Развитие трудовой мотивации работников банков // Известия Байкальского государственного университета. 2009. № 3. С. 104-107.

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ЧЕРЕЗ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНУЮ ИНТЕГРАЦИЮ МОЛОДЕЖИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ОБЪЕДИНЕНИЙ

Т.П. Стрельцова,

*канд. техн. наук, доцент кафедры менеджмента и маркетинга,
НИУ «БелГУ»*

Современный мир вступил в новую реальность, стал не просто миром VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity), а быстроменяющимся миром VUCA. Это время кайроса, время для креативных решений и креативного лидерства.

Согласно «Атласа новых профессий» до 2030 года исчезнут 57 профессий, но появятся 186 новых профессий [2].

Автоматизация, новые медиа-пространства, изменения форматов образования и коммуникаций, рост сложности систем управления, технологий и сильные социальные сдвиги вызвали трансформацию компетенций специалистов. Запрос времени состоит в том, что в связи с ростом инновационного многообразия социальных процессов, ускорением темпов их развития, от специалистов требуют не только общенаучную и профессиональную подготовку, но и наличие надпрофессиональных компетенций.

Возникнет потребность в специалистах с взаимосвязанными компетенциями, позволяющими проектировать и адаптировать новые продукты, проводить маркетинг и организовывать процессы ее производства и т.д.

Для эффективного управления нужны менеджеры с активной жизненной позицией, созидательной активностью, быстро адаптирующиеся в происходящих изменениях и не стоящие в стороне от происходящих процессов, готовые к саморазвитию и самообразованию, а также способные видеть новый образ будущего, находить и предлагать решения, принимать вызов современности, выступать в роли аттрактора новой реальности.

Проблема трудоустройства выпускников носит острый социальный характер. По статистике не более 40 % выпускников профессиональных образовательных организаций реализуют свои профессиональные возможности по полученной специальности.