

Своевременное выявление и решение проблем функционирования института семьи обеспечивает стабильность и поступательное развитие общества.

УДК 629.735

Современный подход к управлению организацией

Комиссарова Е.А., Климко М.К.

Белорусский национальный технический университет

Понятие организации имеет несколько значений. Все, что нас окружает, так или иначе организовано. Все планируемые и осуществляемые действия, их результаты также выражают суть организации. Таким образом, организация – это: и социальный процесс, и специфический социальный объект, и функция управления.

У любой организации есть ряд границ, т. е. пределов ее существования: во времени (жизненный цикл организации); в пространстве (территориальные границы); по собственности (право владеть, распоряжаться, пользоваться имуществом организации).

Существование организаций позволяет осуществлять совместное проживание (организация – семья); получать прибыль (участие в коммерческих структурах); социальные потребности (государственные и муниципальные организации) и др. Можно выделить и ряд последствий существования организаций, причем как положительных, так и отрицательных. Современный подход к управлению организацией предполагает исследование и изменение четырех элементов организации, а именно: рефрейминг, реструктуризация, оживление и обновление.

Рефрейминг – это осознание организацией того, что она из себя представляет, чего может достичь. Застой и стереотипность в поведении организации мешают ей изменяться, отслеживать новое, видеть перспективы, преобразовываться в соответствии с новыми условиями. Реструктуризация – процесс, касающийся собственно организма организации. Реструктуризация направлена на достижение конкурентных преимуществ. Это, прежде всего, изменения в стиле поведения, диктуемые внешней средой, это своего рода приведение внешнего облика в соответствие с ситуацией. Оживление – это развитие организации вместе с развитием среды. Из четырех рассматриваемых элементов оживление – самый значимый фактор, который четко определяет границу между преобразованием организации и просто ростом или сокращением размеров компании. Обновление связано с приобретением сотрудниками компании новых навыков и знаний, что позволяет организации регенерировать.

Рассматривая в совокупности особенности современного подхода к

управлению организацией, можно сделать вывод, что по своему существу это действия, обеспечивающие ее устойчивое развитие в долгосрочной перспективе за счет создания и укрепления конкурентных преимуществ.

УДК 331

Социальное развитие организации

Вайнилович Э.Г., Линкевич О.В.

Белорусский национальный технический университет

Развитие социальной среды – неперенный объект управления организацией и вместе с тем, составная часть менеджмента персонала, которое по своему назначению ориентируется исключительно на людей, на создание для работников надлежащих условий труда и быта, а также постоянное улучшение этих условий. Социальное развитие организации должно проходить, включая изменения к лучшему в ее социальной среде, и учитывать сложный механизм, приводящий в действие человеческую активность, совокупность потребностей, интересов, мотивов и целей, которые побуждают работников к труду, конкретизируют деловую ориентацию и ценностные установки персонала. Управление социальным развитием организации представляет собой совокупность способов, приемов и процедур, позволяющих решать социальные проблемы на основе научного подхода, знания закономерностей социальных процессов и аналитического расчета. Практические действия по социальному развитию должны учитывать, то что: базой благосостояния людей, повышения их жизненного уровня является эффективная экономика; условием экономического успеха организации служит производимая продукция или услуги, которые пользуются спросом на рынке и приносят прибыль; конкурентоспособность организации обеспечивается ее персоналом; высокая отдача совместного труда достигается умелым управлением всеми сторонами развития организации; уверенность работников том, что их инициатива и усердная работа получает признание, справедливую оценку, достойное вознаграждение. Все эти базовые факторы выступают как средоточие средств и стимулов, оказывая разностороннее, комплексное влияние на социальное развитие организации. Управление социальным развитием организации требует координации и взаимодействия с различными общественными объединениями, например, с профсоюзами или советом трудового коллектива. В этом отношении как инструмент реализации социальной политики организации, рассматриваются коллективные договоры. А предоставляемые работникам льготы и услуги по внутреннему договору становятся для администрации столь же обязательными, как и предоставляемые в соответствии с трудовым законодательством. Независимо от того, являются ли услуги социального характера на предприятии жизненно необходимыми или предлагаются только в