

ЛИТЕРАТУРА

1. Теряева, Е. Тайм-менеджмент: как управлять временем [Электронный ресурс] / Е. Теряева // Calltouch :Сервис веб-аналитики. – Режим доступа: <https://blog.calltouch.ru/>. – Дата доступа: 01.03.2021.
2. 13 главных ошибок тайм-менеджмента, которые не просто увидеть, но легко избежать [Электронный ресурс] // Проект «Цех». – Режим доступа: <https://zeh.media/praktika/effektivnost/>. – Дата доступа: 02.03.2021.

УДК 316.334

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ КАК ОТРАЖЕНИЕ СИСТЕМНОГО МЕТОДА В НАУКЕ

*А.А. Максимова, студентка группы 1-21 02 01 ФФСН БГУ,
научный руководитель – канд. филос. наук, доцент О.В. Беркова*

Резюме – системный подход занял прочное место в арсенале инструментов управленческой деятельности наряду с процессным и ситуационным подходами. Однако необходимо иметь в виду, что он основывается на системном методе в теории познания, появление которого на рубеже XIX-XX вв. было связано с кризисными явлениями в развитии науки.

Resume – the system approach has taken a firm place in the arsenal of managerial activity tools, along with the process and situational approaches. However, it is necessary to take into account that it is based on the system method in the theory of knowledge, the appearance of which at the turn of XIX-XX centuries was associated with the crisis phenomena in the development of science.

Введение. Системный подход в управлении пережил период своего расцвета во второй половине XX века, но и в настоящее время он очень актуален в системе менеджмента. Основные принципы его использования опираются на системный метод в научном познании.

Основная часть. Как систематизированное знание теория управления начала развиваться в конце XIX века, когда появилась первая школа менеджмента – школа научного управления. Ее основателями были Ф. Тейлор, Ф. и Л. Гилбреты, Г. Гантт и др., в прошлом рабочие, которые, используя наблюдения, замеры, фото- и хронометраж, выделили среди рабочих операций оптимальные, наиболее эффективные и исключили лишние, заложив тем самым основы научной организации труда. Следующей школой в управлении стала административная (классическая). Ее представители (А. Файоль, Л. Урвик и др.) ставили вопросы уже не об эффективности рабочих операций, а об эффективности функционирования организации в целом. Благодаря этой школе появился так называемый процессный подход, рассматривающий управление как строгую последовательность определенных функций, в первую очередь планирования и построения соответствующей организационной структуры. В дальнейшем было обнаружено,

что эффективная работа организации зависит в немалой степени от учета психологических особенностей работающих в ней людей. Так в 30-е гг. XX в. возникла школа «человеческих отношений», а далее – в 50-е гг. она получила развитие в виде школы поведенческих наук. Одновременно менеджмент развивался также благодаря использованию аппарата математики, кибернетики, теории вероятностей, статистики и компьютерных технологий для принятия оптимальных управленческих решений, когда возникла школа науки управления (количественная школа).

В настоящее время теория управления включает в себя «рациональные зерна» всех школ менеджмента, добавляя к этому сочетание трех подходов: процессного, системного и ситуационного.

Остановимся подробнее на втором, так как он напрямую связан с развитием системного метода в научном познании. Системный метод, то есть рассмотрение изучаемых объектов как систем, получил свое окончательное оформление в 50-е гг. XX в. благодаря Л. фон Берталанфи, несмотря на то, что запрос на объяснение попадавших в поле зрения науки (на тот момент физики) новых явлений при отсутствии методологического инструментария, способного их объяснить, был обозначен уже в конце XIX века. «Исследователям, сталкивавшимся с дилеммами в одной области, постепенно становилось известно о дилеммах, возникающих в других областях, и сходстве между ними. Ученые обнаружили, что проблемы, с которыми они имеют дело, нельзя дезагрегировать на части, которые бы в точности соответствовали отдельной научной дисциплине. Это вело к формированию междисциплинарных исследований» [1, с. 37–38]. Выход был найден через рассмотрение изучаемых объектов как систем по следующему алгоритму, который ранее не использовался: 1) идентификация целого (системы) частью которого является изучаемый предмет; 2) объяснение поведения или свойств данной системы как единого целого; 3) объяснение поведения или свойств изучаемого предмета с точки зрения его роли или функций в целом, частью которого он является.

Это позволило объяснить многие явления и процессы, исходя из особенностей внешней среды, которая их окружает, и таким образом ответить на вопросы, которые ранее оставались без ответа, а именно, почему одни и те же явления и процессы в разных средах функционируют по-разному или вовсе «не работают». Например, в управлении организацией без учета многочисленных факторов внешней среды (потребителей, поставщиков, конкурентов, государственной экономической политики и др.) невозможно добиться ее эффективного функционирования.

Заключение. Таким образом мы видим, что в современном научном познании системный метод, наряду с другими методами, особенно общетеоретического уровня, доказал свое право на существование, так как позволяет, выражаясь словами А. Эйнштейна, «опираясь на небольшое количество принципов объяснять и описывать большое разнообразие явлений»

[2, с. 29] и может быть использован в самых разных отраслях научного знания, включая теорию управления.

ЛИТЕРАТУРА

1. Акофф, Р. Планирование будущего корпорации / Р. Акофф. – М.: – Прогресс, 1985. – 325 с.
2. Степин, В.С. Философия науки. Общие проблемы / В.С. Степин. – М.: Гардарики, 2006. – 384 с.

УДК 331.108.2

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

*А.П. Метельская, студентка группы 10502118 ФММП БНТУ,
Е.С. Сидорович, студентка группы 10502118 ФММП БНТУ,
научный руководитель – старший преподаватель Подупейко А.А.*

Резюме – руководители большинства отечественных организаций концентрируют внимание на управлении производством, финансами, маркетингом, в то время как совершенствование такой важнейшей составляющей управления предприятием, как человеческие ресурсы, продолжает оставаться наиболее слабым звеном в общей системе управления.

Resume – the heads of most domestic organizations focus on the management of production, finance, and marketing, while the improvement of such an important component of enterprise management as human resources continues to be the weakest link in the overall management system.

Введение. Успешное развитие организации во многом зависит от трудового потенциала ее сотрудников. В связи с этим грамотное управление трудовыми ресурсами стало необходимым и обязательным условием повышения конкурентоспособности и обеспечения финансовой устойчивости организаций различных сфер деятельности.

Основная часть. Управление человеческими ресурсами представляет собой стратегический и последовательный процесс управления трудовой деятельностью и отношениями. При этом следует отметить, что данный процесс основывается на использовании личных возможностей и трудового потенциала каждого отдельного сотрудника для достижения устойчивого уровня конкурентоспособности организации в целом [1].

Термин «управление человеческими ресурсами» (human resources management – HRM) в значительной степени заменил термин «управление персоналом» и представляет собой процесс управления трудовыми ресурсами в организации. Функция HRM включает в себя различные виды деятельности, основным из которых являются решение вопросов: о потребности организации в кадрах (нужно ли использовать независимых подрядчиков или нанимать новых сотрудников); о поиске, наборе лучших сотрудников и их обучении; о решении проблемы производительности и специализации труда; о выборе методов организации и управления персо-