

«общественные противоречия», открывает более широкие оценочные возможности теории, ее связь с социальной стороной жизни;

- в-третьих, современная экономическая наука обращается к истории и сравнительному анализу развития различных стран, обществ и систем ведения хозяйства, широко используя эмпирические данные и экспериментальную экономику. Возможные методологические новшества демонстрируют экономико-поведенческие теории и теория «перспектив» в идее «третьего пути». Современный вариант этой концепции может быть теоретической основой для формирования нового научного подхода, который необходим для выявления закономерностей экономики XXI в., где доминирующую роль играют факторы человеческого интеллекта воплощенного в научно-техническом прогрессе;

- в-четвертых, значительно расширились поле и структура экономической теории. Произошел переход от традиционного деления теории к более сложному. Он включает как минимум четыре уровня: микроэкономика, макроэкономика, макроэкономика, макроэкономика (а также объясняет новые реалии глобального масштаба).

И наконец, методологические приемы должны сделать экономическую теорию более полезной с точки зрения ее приближения к практике, оптимальной по степени ее абстракции.

*И. Е. Лыскова, канд. ист. наук*

*Коми республиканская академия государственной службы и управления  
(Сыктывкар, Россия)*

## **ПЕРСОНАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ КАК ТЕХНОЛОГИЯ СОВРЕМЕННОГО РЕИНЖИНИРИНГА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ**

Новые условия организации трудовых процессов, связанные с высокой степенью неопределенности, обоснованностью создания условий для непрерывного профессионального развития персонала, совершенствованием системы мотивации трудовой деятельности, изменением социально-экономических условий, определили значимость человеческих ресурсов в обеспечении эффективности деятельности организации. Современные концепции организации общественно-экономической жизни базируются на специфике культурных традиций, уникальности духовных ценностей и мировоззренческих приоритетов, своеобразии менталитета, перспективном видении организации.

Новые политические и социально-экономические реалии изменили отношение к сущности трудовых процессов, осмыслению роли организационного поведения и организационной культуры в условиях развития рыночной экономики. Примером инновационной практики

управления следует признать реинжиниринг бизнес-процессов, и в частности реинжиниринг человеческих ресурсов. Данная технология базируется на высоком уровне инициативы, самодисциплины, высокой мотивации, направленности личности на систему ценностей, в основе которой ориентация на потребителя, экономическая и социальная эффективность бизнес-процессов, политика качества и пр. Безусловно, для внедрения подобной модели требуется готовность не только персонала, а прежде всего руководства организации. Как известно, самые сложные задачи по управлению организацией определены необходимостью и значимостью изменения сознания людей. Изменение сознания, эмоционального состояния сотрудников, социально-психологической атмосферы неминуемо требуют новых моделей поведения, основанных на доверии, открытости, честности, доброжелательности, ответственности. Инновационное поведение предполагает освоение новых ролей. Лидерство и командные технологии — повседневная практика в системе реинжиниринга человеческих ресурсов.

Одной из наиболее эффективных технологий реинжиниринга человеческих ресурсов является персональный менеджмент. До сих пор нет единых подходов к пониманию сущности персонального менеджмента. Теория и практика персонального менеджмента и по сей день еще не оформились в конкретную область научного знания. Тем не менее анализ исследований, затрагивающих проблемы междисциплинарного содержания, в частности философского, социологического, экономического, исторического, политического, правового характера, дает основания полагать, что система персонального менеджмента уже в конце XIX — начале XX в. понималась как совокупность теоретических и практических аспектов жизнедеятельности человека, направленных на обеспечение индивидуального развития, образования и в большей степени самообразования, а также самореализацию в сфере профессиональной деятельности и непрерывное всестороннее самосовершенствование. Сегодня жизнь диктует необходимость личностной инициативы в социальной практике.

Современная экономика нуждается в новых идеях, нестандартных решениях, уникальных подходах, которые могут реализовать люди, обладающие высоким уровнем мотивации трудовой деятельности, наделенные творческим, инновационным потенциалом, нацеленные на достижение высоких показателей в процессе и результате труда. Поэтому не случайно мы наблюдаем стремительно возрастающий интерес к осмыслению роли экономики знаний, когнитивного, креативного, персонального менеджмента в современных бизнес-процессах.