

нако и эта группа изменений рано или поздно активно воздействует на внешнего потребителя (клиента). Вместе с тем появление новых ББП качественно изменило задачи управления банком, существенно повысило требования к банковскому персоналу и его руководящему звену.

*Морозова Н. А., БГЭУ (Бобруйск)*

## **УСЛОВИЯ И ТЕНДЕНЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИЯХ**

Быстрота, с которой происходят социальные изменения, растущая сложность условий внешней среды определяют необходимость в частых организационных изменениях. При этом основные сложности при проведении изменений связаны с поведением людей в организациях.

Отношение человека к изменениям определяется следующими факторами: позиция в отношении перемен вообще; чувство неуверенности и незащищенности; взаимоотношения с организацией и/или руководителем; аналоги прошлых событий; существенное перераспределение ролей в организации.

Можно выделить условия, при которых изменения встречают серьезное сопротивление:

- высокие затраты, связанные с изменением старого;
- чем большие изменения происходят в организационной структуре, тем больше оказываемое им сопротивление;
- высоко интегрированная система может с большой эффективностью обеспечивать условия текущей деятельности, но она, по-видимому, будет оказывать серьезное сопротивление изменениям, направленным на ее уничтожение;
- чем большие изменения требуются в поведении каждого человека, тем большее сопротивление они встречают.

Наряду с движущими силами изменений и силами сопротивления в организации и за ее пределами есть силы, которые еще не в полной мере определили свое отношение к происходящим изменениям или не осознали мотивы, которые могли бы побудить их к более активным действиям по воплощению стратегии реформирования. Также в любой организации накоплены резервы ресурсов (не только человеческих, но и технических, материальных и духовных), которые управленческое лидерство могло бы использовать для повышения эффективности управления изменениями. Все эти нереализованные ресурсы концентрируют в себе латентную энергию управления изменениями.

Действия управленческого лидерства по оптимальному использованию потенциальных источников полезной силы закономерно приводят к развитию движущей силы изменений. Эти действия предполагают:

- пробуждение латентной энергии посредством заявлений управленческого лидерства и демонстрации потребности в проведении изменений;
- увеличение латентной энергии за счет соединения имеющихся ресурсов, навыков и способностей;
- передачу энергии на реализацию задачи реформирования;
- пробуждение латентной энергии через стимулирование творческой активности и мотивации к достижениям;
- использование энергии в правильном направлении посредством фокусирования плана действий.

При использовании модели групповой эффективности следует придерживаться следующей последовательности действий:

- определить исходное положение группы и элементы, работающие неэффективно.
- рассмотреть, как каждый элемент влияет на эффективность группы.
- определить, какие изменения нужно провести, чтобы группа стала более эффективной.

Поскольку группы – открытые системы, все элементы группового процесса, структуры и организационной среды могут влиять друг на друга. Изменения в одном элементе могут вести к изменениям в других элементах. Кроме того, недостаточно, чтобы каждый элемент функционировал хорошо, взаимосвязи между элементами должны быть гармоничными. Поскольку организационная среда изменяется с необычайной скоростью, эффективная групповая работа может служить залогом проведения успешных изменений.

*Морозова Н. Н., МГУ им. А. А. Кулешова*

## **УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

Воспроизводство трудового потенциала определяется как непрерывное возобновление рабочей силы, сопровождающееся процессами рождаемости, смертности и естественного прироста, которые обеспечивают непрерывное возобновление и смену людских поколений. Процессы воспроизводства трудового потенциала можно рассматривать в разрезе областей и районов, учитывая экологическую обстановку, и в разрезе городских и сельских поселений.

На процессы воспроизводства трудового потенциала влияют многочисленные факторы:

- экологическое состояние как в целом по республике, так и в разрезе регионов;
- развитие института семьи;
- продовольственная безопасность;
- уровень медицинского обслуживания населения и устранения причин, вызывающих смертность по основным классам заболеваний;
- решение жилищных проблем;
- уровень и образ жизни, проявляющийся как в благосостоянии человека, так и в отношении самого индивида к жизни, его окружению;
- экономическая ситуация.

Перечисленные факторы не составляют всю совокупность мер, способствующих развитию воспроизводства трудового потенциала, однако являются определяющими и требуют их постоянного учета.

*Неправский А. А., БГЭУ (Минск)*

## **ОСОБЕННОСТИ ИНТЕГРАЦИИ ИНФОРМАЦИОННОГО И СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

Информационный менеджмент объединяет все виды деятельности, касающиеся ресурсного, инструментального и управленческого направлений, которые возникают в процессе создания, хранения, обработки, распространения и использования информационных ресурсов на всех уровнях функционирования экономики.