

Логика системы управления персоналом на предприятии системы жилищно-коммунального хозяйства предполагает необходимость отслеживания состояния критических точек с целью поддержания процесса управления персоналом на надлежащем уровне. Одновременно следует учитывать определенную целевую ориентацию управления персоналом на оптимальное достижение общих целей деятельности предприятия.

Таким образом, предлагаемая модель системы управления персоналом имеет целевую установку на решение задач адаптации системы управления предприятием жилищно-коммунального хозяйства к новым условиям функционирования отрасли.

*В.В. Волошенко, канд. экон. наук, доцент
А.Н. Пилипенко, канд. экон. наук
Ю.И. Пилипенко, канд. экон. наук
НГУ (Днепропетровск, Украина)*

АНАЛИТИЧЕСКИЕ ВОЗМОЖНОСТИ ИНСТИТУЦИОНАЛИЗМА В ПРОВЕДЕНИИ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Общественные изменения трансформационного характера, которые стали императивом социально-экономического развития стран постсоветского пространства, вызвали необходимость проведения более глубоких исследований и прежде всего методологического плана. Теоретики и практики в ходе реформирования экономических систем столкнулись со сложностями концептуального и методологического характера, которые появлялись всякий раз, когда возникала необходимость выбора подходов к формированию теории трансформирующейся экономики. Методология марксизма, которая составляет теоретическое ядро формационного подхода и доминировала на протяжении длительного исторического периода в экономических исследованиях, была отклонена, так как не может дать адекватного объяснения процессам нелинейного и неустойчивого системного развития.

Все чаще в научном сообществе стали появляться призывы к замене формационного подхода цивилизационным, который отражает не одну какую-либо сторону общественного бытия, а совокупность материальных, идейных, культурных, религиозных, моральных и других форм жизнедеятельности общества. В последнее время отмечается массовое увлечение теоретиков институциональным анализом и его эволюционной версией. Несмотря на ряд позитивных результатов, полученных на основе применения методологии институционализма, еще рано говорить о том, что проблема поиска нового подхода к исследованию процессов социально-экономического развития решена.

Если глубже проанализировать аналитические возможности институциональной теории, то обнаруживаются определенные трудности в ре-

шении ряда теоретических проблем. Поскольку основными движущими силами общественного развития являются качественные изменения системного характера, новые общественные формы и механизмы координации, инновационные процессы, а также видоизменение внутренних и внешних связей элементов социальной системы, то для исследований развития такого характера необходим междисциплинарный подход.

Институциональная теория, которая впервые ввела междисциплинарные исследования в экономический анализ, впервые столкнулась и со сложностями его применения. Так, идейная многогранность институционализма, включающего в себя достижения марксизма, неоклассики, социологии, психоанализа и социальной психологии, настолько расширила предмет экономической науки, что это усложнило проведение предметных исследований и породило целый ряд противоречий самой институциональной теории. Исследователи, которые применяют междисциплинарный подход, закономерно попадают в сферу преобладающего влияния одной из составляющей исследования: психологической, социологической, юридической или экономической. В результате получают концептуально различные выводы, что приводит к сосуществованию разных трактовок одних и тех же явлений. Исходя из этого возникает проблема унификации полученных результатов, их приведения к общему интегрирующему основанию.

Решение данной проблемы предполагается осуществлять на основе более широкого подхода к экономической деятельности, представления ее как порождение многогранной человеческой природы и одной из составляющих человеческого поведения как такового. В результате открывается возможность получения адекватных знаний о механизме вхождения индивида в социальный порядок, влиянии его поведенческих реакций на характер функционирования социальных институтов и их трансформации, определяющей качественные характеристики общественного развития.

*И. Ворончук, д-р экон. наук
К. Ривера, докторант
Латвийский университет (Рига)*

MODEL OF LEADERSHIP DEVELOPMENT FOR TRANSITION PROCESSES

This paper aims to present a theoretical framework for practitioners and researchers in order to explore the key aspects for leadership development in processes of transitions and crisis. Based on two research projects, one from America and one from Latvia, this model underline the basic requirements for maintaining and improving leadership capabilities when organizations and individuals undergo processes of change.

According to James McGregor Burns leadership is «an influence process, both visible and invisible, in a society inherited, constructed, and per-

165

□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□. □□□□□□□□.
□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□. □□□□□□□□□□.