Внедрение изменений. Отношение работников к нововведениям. Сопротивления изменениям и их причины. Преодоление сопротивления изменениям. Организационные изменения и организационное развитие. Профессиональное обучение как метод развития работников предприятия. Деловая карьера работника.

Тема 12. Человеческий капитал – средство и объект менеджмента

Понятие персонала и человеческого капитала менеджмента. Система работы с персоналом и формирование человеческого капитала. Научное содержание и практическое значение понятия «человеческий капитал». Основные признаки человеческого капитала. Процессы и факторы формирования человеческого капитала. Роль человеческого капитала в современном менеджменте. Эффективность управления человеческим капиталом. Механизм управления развитием человеческого капитала. Групповая динамика и формирование человеческого капитала.

Тема 13. Лидерство и стиль менеджмента

Природа и сущность лидерства. Понятие лидерства. Черты лидерства. Разнообразие и виды лидерства. Деловое, эмоциональное, ситуативное лидерство. Характерные черты лидера. Лидерство и стиль менеджмента. Базовые модели стилей менеджмента. Классификация стилей по личным качествам менеджера. Виды стилей по критериям приоритетов работе и человеку. Ситуационные модели стилей менеджмента. Оценка стилей менеджмента.

Тема 14. Креативный потенциал менеджмента

Потребность в креативном менеджменте. Креативный потенциал: потребность и роль в современном менеджменте. Исследования в практике менеджмента. Фактор творчества в креативном потенциале менеджмента. Система и механизм креативного менеджмента. Социально-психологические факторы креативного менеджмента. Мотивация креативного менеджмента. Общие принципы реализации креативного менеджмента. Интеграция совместного творчества. Формирование интегрального исследовательского интеллекта.

Тема 15. Этика менеджмента и корпоративная социальная ответственность

Деловая этика и уровни ее применения. Регулирование деловой этики на международном и национальном уровне. Роль и место деловой этики в регулировании поведения работников предприятия. Методы формирования деловой этики предприятия. Этический кодекс. Учет этических факторов при принятии управленческих решений. Этическая дилемма. Подходы к принятию этических решений. Принципы этической аргументации. Социальная ответственность. Аргументы в пользу и против социальной ответственности бизнеса. Классический и социально-экономический подходы к социальной ответственности. Этические принципы менеджера.

Тема 16. Тенденции изменений в современном менеджменте

Разнообразие изменений и их роль в менеджменте. Исходное состояние и направление изменений в менеджменте. Управление развитием. Развитие организации как потребность ее жизнедеятельности и ценность современного менеджмента. Основные факторы, средства и особенности управления развитием организации. Потенциал развития менеджмента. Роль личности менеджера в современной практике развития менеджмента. Модель современного менеджера. Преобразующий менеджмент: потребность современного развития организации.

Кротенко Т.Ю.

Интеллектуальный потенциал организации и её экономическая безопасность

ГУУ

(Россия, Москва)

doi:10.18411/lj-09-2018-41

idsp: 000001:lj-09-2018-41

Понятие «интеллектуальный потенциал» в последнее время употребляется особенно часто. И это явление не какой-то отдельной сферы нашей жизни. Об интеллектуальном потенциале говорят в науке, экономике, на производстве, и не только в

нашей стране. Это явление глобальное, связанное, возможно, с ростом мировой конкуренции.

Потребности человечества неуклонно растут. И создавать новые решения для их удовлетворения возможно только с использованием интеллектуальных ресурсов. Именно этот вид ресурсов сегодня занимает ведущее место в экономике, которая основана на знаниях. В век информации это особенно очевидно.

Как правило, интеллектуальный потенциал видится как совокупность знаний определённой общности людей. Опыт, умения, навыки людей повышают конкурентоспособность организации. Программы, базы данных, патенты, товарные знаки (а это материальные активы компаний) служат увеличению прибыли.

Интеллектуальный потенциал создаёт преимущества над конкурентами. И для одной стратегии компании наличные интеллектуальные ресурсы ценны, а для иной – непригодны.

Как было сказано выше, носителями интеллектуального потенциала являются люди. И даже если это методично подобранный контингент, мы наблюдаем «дефицит» измерителей творческого потенциала. Измерить такого рода ресурсы по аналогии с деньгами, технологиями, оборотными средствами и пр. крайне сложно. С чем сопоставить накопленный опыт? Как спрогнозировать интуитивные озарения? Можно ли гарантировать регулярную «конвертацию» человеческих знаний в новые товары и услуги? Как нормировать творчество?

Интеллектуальный потенциал может развиваться в ходе освоения новых пространств на рынках товаров. Но качественное развитие интеллектуального потенциала зависит от системности своей структуры. И увеличение интеллектуального потенциала происходит, только если руководство компании последовательно организует разработки и исследования, целенаправленно концентрирует все наличные ресурсы, а не заказывает пришлым специалистам «мозговые штурмы» от случая к случаю.

Итак, знания и интеллект обладают огромной силой. Однако практически любое изменение и преобразование в нашей жизни непременно сталкивается с пресловутым «человеческим фактором». Всемогущий человек (по крайней мере, стремящийся таким стать) ограничен игрой случая. Авария на Чернобыльской АЭС, бедствие на Фукусиме – те самые сигналы-предупреждения человеку: мирный атом не только облегчает жизнь, но и смертельно опасен. И вот ещё: любая техника не вечна, а в мире около 500 атомных станций. Да что там атом! Информационные новшества отнюдь не только благо. Научно-технический прогресс позволяет человеку использовать энергию земных недр, воды, солнца, ветра. И тот же человек уничтожает свой ареал обитания, не заглядывая в перспективу, ставит природу в зависимость от своих якобы нужд.

Слышны предупреждения биологов и медиков: человечество разрушается как вид. Антибиотики, стрессы ослабляют иммунитет человека.

Адаптивные возможности человека не справляются с натиском техносферы. Нервная система человека находится в постоянном споре с политическими и экономическими перепадами. Химические вещества, изобретенные самим же человеком, с одной стороны спасают его, с другой – нещадно разрушают. Основы генофонда под угрозой. Люди столкнулись с физическим вырождением: есть регионы, вымирающие от алкоголизма и наркомании. Это только набросок, черновой вариант картины апокалипсиса, которую рисуют нам средства массовой информации. Кстати, и на выпады СМИ, часто навязчивые и беспощадные, не всякая психика способна дать адекватный ответ.

Философы и антропологи констатируют нарастание антропологического кризиса. Усложнение мира самим же человеком ведёт к тому, что мир становится неподвластным человеку. Плохо изученные силы противостоят человеку, его природе. Человеку сложно рациональным образом осмысливать бытие, так как пока отсутствуют средства его осмысления, недостаточно имеющихся логик. Усложняются процессы социализации молодёжи, личностного формирования. Появляется прекрасный плацдарм для манипулирования сознанием.

Таковы опасности научно-технического прогресса для человечества. Угрозы на микроуровне аналогичны угрозам на макроуровне. Развитие интеллектуального потенциала конкретных организаций также таит в себе массу подводных камней и предъявляет серьёзные требования не только к мыслительным способностям работников

организации, к уровню их образования, к их практическим навыкам, но и к качественной составляющей человеческого потенциала: культурным ценностям, мотивам деятельности, чувствам, интересам.

Как и много лет назад, исследователи человеческого потенциала утверждают: «Кадры решают всё!». Это во многом действительно так, - даже самая умная машина не в состоянии полностью заменить человека. Но кадровый потенциал организации - не только источник её эффективности, но и канал постоянной угрозы. Основной ущерб предприятию наносит его собственный персонал. Это происходит как целенаправленно, умышленно, так и вследствие случайных ошибок, в результате плохо подобранной компетенции, промедления, бездействия, неграмотного расходования ресурсов компании. Пресловутый «человеческий фактор».

Все угрозы безопасности организации можно условно разделить на внешние и внутренние. Для каждого предприятия эти дестабилизирующие факторы конкретны и индивидуальны, но есть элементы, относимые к любой социально-экономической системе.

Внешние угрозы часто сложно предотвратить полностью, однако можно выявить на ранних стадиях и принять решения для минимизации рисков.

Сложно силами одного предприятия бороться с инфляционными процессами, но их можно учитывать при формировании размеров заработной платы работникам.

К дестабилизирующим факторам внешнего уровня относятся утечка и потеря информационных ресурсов, ущерб деловому имиджу организации, конфликты с партнёрами, конкурентами и представителями криминальной среды.

Некорректно выстроенная кадровая политика предприятия – серьёзная опасность для организации. Отсутствие проверки вновь пришедших работников, несформированные квалификационные требования, неграмотная оценка при отборе и полное отсутствие оценки эффективности труда сотрудников, слабость контроля текущего и по конечному результату, отсутствие системы корпоративного обучения – вот болевые точки многих компаний.

Сегодня всё популярнее мотивационный менеджмент, позволяющий повысить эффективность труда за счёт грамотной активизации сотрудников. Известно: если трудовой мотивации недостаточно, уход ценного работника практически неизбежен. А его трудоустройство на конкурентном предприятии, более благополучном с точки зрения мотивации, – реальная угроза экономической безопасности «родной» организации. Информация для служебного пользования становится достоянием конкурентов.

Компетентностный подход в противовес традиционной кадровой системе выстраивает требования не только к обучению. Речь идет о способности применять в ходе обучения полученные знания, умения и навыки. Главным становится изучение профессиональной деятельности и создание системы компетенций. Надо помнить, что компетенции – это не набор квалификационных характеристик. И реализация компетенции у конкретного человека зависит от его личностных и интеллектуальных черт.

Руководителям предприятий и начальникам кадровых служб нужно помнить о том, что сохранение и развитие интеллектуального потенциала компаний и безопасность предприятия – вещи связанные. Для удержания ценных сотрудников важно привлекать талантливую молодёжь. На замещение «интеллектуальноёмких» и креативных должностей нужно устраивать конкурсы. Как это не покажется архаичным, но институт наставничества важен и полезен. Эффективное управление карьерой сотрудников, моральное и материальное стимулирование перспективных работников возможны во многом благодаря инструментам мотивационного менеджмента, о котором говорилось выше.

В рамках этой темы сложно обойти следующий момент: научно-технический прогресс неуклонно и настойчиво превращает человека из субъекта деятельности в наладчика работы машины. По сути, он смещён из центра производственного процесса к его периферии. Казалось бы, за счёт того, что компьютер берёт на себя труд анализа первичной информации и принятия многих решений, освобождается огромный ресурс времени на самосовершенствование. Но, к сожалению, человек не успевает за

собственной деятельностью. Ему сложно осмысливать свою деятельность ввиду отсутствия соответствующего рефлексивного аппарата.

1. Илякова И.Е., Саушева О.С. Диагностика интеллектуальной и кадровой составляющих экономической безопасности корпорации: угрозы и условия нейтрализации // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 7, №5 (2015) – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/221EVN515.pdf>.
2. Коротков Э.М. Жернакова М.Б. Кротенко Т.Ю. Управление изменениями: преобразующий менеджмент. - Учебник, 2-е дополненное и доработанное издание. - М.: «Изд-во Юрайт», 2015 г.

Ротаенко Т.О., Бадин П.С.

Влияние международных стандартов на развитие управленческого учета в Российской Федерации

*ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет»
(Россия, Красноярск)*

doi:10.18411/lj-09-2018-42

idsp: 000001:lj-09-2018-42

Аннотация

В статье рассмотрены международные стандарты ведения управленческого учета и их влияние на развитие управленческого учета в Российской Федерации.

Ключевые слова: управленческий учёт, международные стандарты учета, развитие управленческого учёта

Ведение управленческого учета и составление отчетности дает нам возможность получать аналитическую информацию на всех уровнях управления, которая необходима для принятия управленческих решений и для эффективного управления предприятием.

В США, до недавнего времени применялись собственные стандарты бухгалтерского учета - US GAAP, но в августе 2008 года Комиссия по ценным бумагам и биржам представила проект плана перехода на МСФО и отказ от GAAP. В соответствии с этим планом, транснациональным американским компаниям необходимо будет предоставлять отчетность по стандартам МСФО. Советом по Международным стандартам финансовой отчетности ежегодно проводится Международная конференция национальных органов, устанавливающих стандарты бухгалтерского учета.

Исследование учета и отчетности, иллюстрирует, что западная система не имеет единых форм бухгалтерской отчетности внутри самой страны. Это означает, методика расчета многих показателей учетных и отчетных форм, может иметь национальную особенность. Исходя из вышесказанного, стоит сказать, что приемлемость или неприемлемость разных форм учета на практике, определяет какими стандартами вы будете пользоваться, при составлении финансовой отчетности. Для каждой страны это может быть абсолютно разная форма. Так, например, США используют общепринятые учетные принципы GAAP.

Глобализация финансовой отчетности американских компаний относится к числу важнейших событий. Глобализация деятельности американских компаний, и особенно стремительный взлет оффшоринга, с неизбежностью ведет к необходимости сближения стандартов американской и международной финансовой отчетности. Крупные американские ТНК и в настоящее время ведут финансовую отчетность (полностью или частично) как по американским стандартам U.S. GAAP, так и по международным стандартам. Американская Комиссия по ценным бумагам и биржам (SEC) уже выдвинула примерный график перехода американских компаний на международные стандарты финансовой отчетности – IFRS (International Financial Reporting Standards).

Также стоит обратить внимание на страны, входящие в ЕС и их способы регулирования управленческого учета. Так, в Германии все аспекты, касающиеся ведения учета и финансовой отчетности, отражаются в Торговом кодексе Германии (HGB:Handelsgesetzbuch). Право на внесение изменений в данный кодекс всецело находится в ведении немецкого Министерства юстиции. Стоит отметить, что Торговый