**331.101.32 / 65.291.6**

**Шатунова Т.Е., Кузнецова Е.М.**

**ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЭВОЛЮЦИОННОГО РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТАМИ СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

*В статье рассматривается сложная, но актуальная проблема по выстраиванию доверительных отношений между менеджментом и специалистами организации, которые генерируют сценарии будущих событий и дают количественную оценку их ключевым параметрам. Главной целью исследования является обнаружение направлений развития процесса факторов блокировки созидательной мыслительной активности специалистов организаций.*

***Ключевые слова:*** *специалисты организаций, управление человеческими ресурсами, трудовой потенциал.*

В условиях трансформации системы экономических отношений, в основе которой лежит смещение акцентов на производство, распределение и потребление информации и усиление роли сети Internet как части производственной инфраструктуры, основным ресурсом становится информация, работа с которой происходит на интеллектуальной основе, что выводит на первый план задачу эффективного управления работниками интеллектуального труда. При этом практически снимаются материальные и пространственные ограничения темпов роста производительности интеллектуального труда.

«От живого созерцания к абстрактному мышлению и от него к практике – таков диалектический путь познания истины, познания объективной реальности» [1]. Продуктом абстрактного мышления являются сценарии будущих событий и количественная оценка их ключевых параметров. По степени точности этой оценки, а также по уровню вероятности возникновения того или иного сценария можно судить о квалификации, компетентности и уровне грамотности специалиста, разработавшего сценарий.

Наличие у человека абстрактного мышления позволяет ему на основе полученного опыта и знаний созидать, творить, выходить за границы познанного и создавать новации, совершенствовать, улучшать, комбинировать, создавая новую информацию, новую реальность и обладать исключительными знаниями о ней. И задача грамотного управления в таком случае сводится к тому, чтобы направить это исключительное знание во благо своей организации.

Аспекты саморазвития и самовыражения являются ключевыми в мотивации работников интеллектуального труда. Им очень важно быть понятыми и важно осознавать значимость своих действий [2].

С одной стороны, использование мотивов самовыражения смещает акценты с создания систем материального стимулирования, а на системы нематериальной мотивации. С другой – равнозначно в системах материальной и не материальной мотивации на первый план выходит не ценность вознаграждения, а взаимосвязь между полученными результатами труда и вознаграждением, которая раскрывается в Теории справедливости С. Адамса.

Гуманизм и глобализм мышления у работников интеллектуального труда обостряют чувство справедливости, необходимость признания, понимания, желание получать ответные положительные эмоциональные реакции. Следовательно, создание единого энергоинформационного поля организации за счет выстраивания доверительных отношений между менеджментом и персоналом исключает блокировку созидательной мыслительной активности негативными факторами социально-психологического климата в коллективе, такими как несправедливое отношение, непониманием и страх возникновения конфликтных ситуаций. При этом актуализируется задача создания максимально справедливых, по мнению специалистов, условий труда, повышающих их удовлетворенность за счет обеспечения высокого качества трудовой жизни. В последние годы пристальное внимание исследователей в области менеджмента уделяется разработке эффективных нематериальных стимулов, как индивидуальных, направленных на повышение у каждого работника чувства удовлетворенности от проделанной работы, так и коллективных, способствующих гармонизации социально-психологического климата в коллективе. Основные результаты исследований заключаются в изменении парадигмы управления и выстраивании новых организационных структур, в которых директивный руководитель изменяет свою роль на наставника для специалистов интеллектуального труда, т.е. берет на себя функции оказания помощи в поиске способов повышения эффективности труда в условиях равенства или равноправия. Использование же вертикально-интегрированной системы управления в организации, подразумевающей четкие директивные указания, является неэффективным.

Таким образом, в противоречивую эпоху усиления технологизации пространства и процессов, которая неизбежно влечет за собой стандартизацию во всех сферах деятельности, но одновременного распространения гуманистических тенденций в обществе, возникает новая управленческая парадигма. Приоритетными направлениями в управлении организациями, где значимыми для эффективности деятельности являются результаты интеллектуального труда специалистов, авторы считают: переход от иерархических отношений к горизонтальным, от административно-командных - к человеческим, от руководства - к наставничеству, от пирамидальных бюрократических структур управления – к органическим (адаптивным), сетевым и виртуальным.

**Список литературы**

1. Ленин В.И. Собрание сочинений. Т. 29. С. 152—153

2. Шатунова Т.Е., Кривошеина Ю.В. О способах достижения «счастья на рабочем месте» у молодых специалистов предприятий // Актуальные вопросы экономики и социологии. Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2018. С. 236-240.

Шатунова Татьяна Евгеньевна, старший преподаватель кафедры «Менеджмент на транспорте», Сибирский государственный университет путей сообщения (630049 г. Новосибирск, ул. Д.Ковальчук, 191, shatun678@mail.ru)

Кузнецова Елена Михайловна, студентка 3 курса, направление 38.03.01 Экономика, профиль «Экономика предприятий и организаций», Сибирский государственный университет путей сообщения (630049 г. Новосибирск, ул. Д.Ковальчук, 191)

**Shatunova T.E., Kuznetsova E.M.**

**PRIORITY DIRECTIONS OF EVOLUTIONARY DEVELOPMENT OF MANAGEMENT BY SPECIALISTS OF MODERN ORGANIZATIONS**

The article deals with a complex but urgent problem of building trust between management and organization specialists, who generate scenarios of future events and quantify their key parameters. The main goal of the study is to identify the directions of development of the process of factors blocking the creative thinking activity of specialists in organizations.

**Key words:** specialists of organizations, human resource management, labor potential.

**Bibliography**

1. Lenin V.I. Collected Works. T. 29. р. 152-153

2. Shatunova TE, Krivosheina Yu.V. On the ways of achieving “happiness in the workplace” among young enterprise specialists // Actual problems of economics and sociology. Novosibirsk: IEOPP SO RAN, 2018. Р. 236-240.

Shatunova Tatyana Evgenievna, Senior Lecturer of the Department of Transport Management, Siberian State University of Railways (630049 Novosibirsk, D. Kovalchuk st., 191, shatun678@mail.ru)

Kuznetsova Elena Mikhailovna, 3rd year student, direction 38.03.01 Economics, profile "Economics of enterprises and organizations", Siberian State University of Railways (630049 Novosibirsk, D. Kovalchuk st., 191)