

ке уровня и качества жизни, социальной защите населения, государственному регулированию рынка труда имеет особую актуальность в посткризисных условиях. Для будущих экономистов становится важным понять и выработать обоснованные механизмы и меры государственного регулирования рынка труда, социальной защиты населения, а также принятие эффективных решений в сфере управления персоналом.

Учебник содержит 20 глав. Каждая глава включает изложение основных проблем и учебные упражнения: вопросы, тесты, задачи, а также список основной и дополнительной литературы. Структура и содержание глав представлены традиционно для учебной литературы по экономической теории труда.

Учебник «Экономика труда» выполнен на высоком профессиональном уровне, в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта и имеет гриф УМО классических университетов.

Использование данного учебника облегчает подготовку к экзамену по предоставленному курсу и обеспечивает получение высокой экзаменационной оценки.

Рекомендовано студентам, аспирантам, преподавателям экономических вузов и факультетов, экономистам, занимающимся различными аспектами моделирования поведения на рынке труда, специалистам в сфере социально-трудовых отношений и всем, кто интересуется проблемами эффективного использования трудового потенциала общества.

ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА (учебник для вузов)

Генкин Б.М.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет, Санкт-Петербург,
e-mail: dept.umo@engec.ru*

Состав глав учебника

ГЛАВА 1. Предмет и методология курса

ГЛАВА 2. Модель человека. Качество жизни

ГЛАВА 3. Потребности человека

ГЛАВА 4. Потенциал человека

ГЛАВА 5. Основы теории мотивации

ГЛАВА 6. Эффективность труда

ГЛАВА 7. Основные понятия организации труда

ГЛАВА 8. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени

ГЛАВА 9. Нормативные материалы для организации и нормирования труда

ГЛАВА 10. Оптимизация численности и структуры персонала

ГЛАВА 11. Распределение доходов и оплата труда

ГЛАВА 12. Социально-трудовые отношения

ГЛАВА 13. Системы управления человеческими ресурсами

Учебник подготовлен на основе примерной программы дисциплины «Экономика и социология труда», утвержденной Учебно-методическим объединением по образованию в области производственного менеджмента.

К настоящему времени сложились два подхода к преподаванию указанной дисциплины. Одни лекторы предпочитают раздельное изложение проблем экономики труда и социологии труда; другие пытаются найти органическую взаимосвязь этих проблем. Мы полагаем, что второй подход более обоснован теоретически и методологически.

Автор стремился исходить из понятий, которые являются основополагающими как для экономики, так и для социологии труда. К таким понятиям прежде всего относятся: качество жизни, потребности, потенциал человека, эффективность, мотивы, справедливость, условия труда, распределение доходов.

Существенное внимание уделено этическим, экологическим и духовным аспектам деятельности человека. Это представляется необходимым в связи с рядом весьма негативных тенденций развития цивилизации. То, что темпы роста преступности в развитых странах в 2–3 раза опережают темпы экономического роста и в 3–4 раза – темпы роста населения, в значительной мере связано с господствующими типами экономического поведения. Этические аспекты хозяйственной деятельности особенно актуальны для современной России.

При анализе факторов эффективности труда подчеркивается, что важнейшим из них является творческий потенциал человека, предприятия и общества. Это утверждение сформулировано в форме теоремы о рентабельности компонента труда. Рассмотрены условия, определяющие рациональное использование потенциала человека.

Учебник предназначен в первую очередь для подготовки специалистов по управлению предприятиями. Поэтому в нем значительное место отведено изложению проблем организации и нормирования труда, в том числе оптимизации трудовых процессов и норм труда.

В работе над учебником существенно помогли публикации в отечественной и зарубежной литературе, замечания и предложения коллег, в том числе участников конференций и семинаров по проблемам труда, проводившихся при участии или под руководством автора в Москве, Санкт-Петербурге, Самаре, Хмельницком и других городах СНГ. Основные идеи учебника обсуждались также в Германии: в Институте организации и психологии труда (Берлин), на кафедре организации управления и экономики труда Университета Юстуса Либиха (Гиссен), на Восточных форумах в 1995, 1997 и 1999 гг., проводившихся Техническим университетом Хемниц-Цвикау.

Учебник подготовлен в соответствии с утвержденной Министерством образования и науки РФ программой дисциплины «Экономика и социология труда».

Автор исходит из понятий, которые являются основополагающими как для экономики, так и для социологии труда: качество жизни, потребности и потенциал человека, эффективность, мотивы, условия труда, справедливость, распределение доходов.

В учебнике использованы результаты работ, проведенных автором при финансовой поддержке Фонда Сороса, Российского фонда фундаментальных исследований, Министерства образования и науки РФ.

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ НА ОСНОВЕ УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ (монография)

Краюхин Г.А., Ершов В.Ф., Ли И.В.,
Фраймович В.Б.

*Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет, Санкт-Петербург,
e-mail: dept.umo@engec.ru*

В монографии рассмотрен весь спектр вопросов инновационного развития промышленных предприятий на основе управления изменениями. Даны рекомендации по формированию механизма управления изменениями в инновационной деятельности, организации управления проектами изменений и инновационного развития промышленных предприятий.

Монография предназначена для специалистов в области управления инновациями, студентов, аспирантов и преподавателей вузов.

Инновационное развитие экономики страны – основа повышения эффективности национальной экономики.

Произошедшее в последние десятилетия усиление внешних воздействий на промышленные предприятия делает необходимым осуществление ими непрерывных изменений с целью обеспечения конкурентоспособности в условиях глобализации экономики.

Система инновационного развития промышленных предприятий должна основываться на управлении изменениями. В ближайшем будущем эффективнее будут работать те промышленные предприятия, у которых лучше организованы процессы управления изменениями во всех сегментах и сферах деятельности предприятия.

Управление изменениями на промышленных предприятиях связано с решением системобразующих проблем, которые возникают в процессе постановки и достижения целей предприятий; оно включается в разрешение противоречий между функционированием и развитием, стабильностью и динамикой, финансовой и нефинансовой сторонами их деятельности.

В настоящее время менеджмент изменений начинает занимать значительное место в управлении предприятиями, а сами изменения становятся неотъемлемым элементом бизнеса преуспевающих компаний. Необходимость изменений определяется активным развитием тем современных технологий и средств обработки и передачи информации, ужесточением конкурентной борьбы за рынки сбыта и преодолением внутренних противоречий предприятий. Потребности в изменениях стали возникать постоянно, и их влияние на жизненный цикл предприятия уже не рассматривается как исключительное явление.

Для функционирования и согласованного инновационного развития промышленных предприятий необходимы новые технологии управления изменениями, обеспечивающие внедрение изменений, работающие на повышение их конкурентоспособности, по-новому использующие ресурсы и знания, последние достижения науки и передового опыта.

Изучение процесса управления изменениями в производственных и других бизнес-системах является актуальной задачей для экономики. Как отмечают известные австрийские ученые К. Фрайлингер и И. Фишер: «Бесспорно: существует только один феномен, который не меняется – это сам факт непрерывных изменений. Давление, исходящее от ускоренных экономических и технических изменений, а также от растущей глобализации, вызвало радикальные изменения в структурах. Объем, темпы и интенсивность изменений продолжают ускорение. Замедления этой тенденции не отмечается, и его наверняка не стоит ждать в ближайшем будущем» [52].

Проблемам и различным аспектам управления изменениями на различных уровнях иерархической системы было посвящено множество специальных работ как отечественных, так и зарубежных ученых. В этой связи правомерно задать вопрос: а нужна ли еще одна книга, в которой анализируются вопросы управления изменениями? Ответ на него, разумеется, будет положительным. Дело здесь не только в том, что жизнь ставит новые проблемы, требующие своего разрешения. К настоящему времени теория и практика менеджмента не располагают достаточным методическим инструментарием формирования систем, методов и моделей проведения изменений на предприятии.

Разработаны лишь отдельные вопросы управления развитием производственных систем, но отсутствует комплексное их рассмотрение во взаимосвязи с изменениями внешней среды. Теоретически и практически недостаточно проработаны методология оценки управления изменениями в производственных системах, проблемы взаимодействия производственной системы, внешней и внутренней среды организаций и управления изменениями. Создание научных основ инновационного развития про-