

Литература и источники:

- 1.Джобава А. Особенности подбора персонала в аптечные сети Санкт-Петербурга. 2005 [Электронный ресурс]: ООО Селектиум. – Режим доступа: www.selectium.spb.ru, свободный
- 2.Кирилук А., Пилипенко О. Эффективное управление: выбор пути // Телеком. – 2006. – № 3. С. 40 – 45.
- 3.Малашихина Н.Н., Белокрылова О.С. Риск-менеджмент: учебное пособие. – Ростов н/Д.: Феникс, 2004. С. 118.
- 4.Митрофанов А.А. Экономическая безопасность коммерческих предприятий и деловая разведка. 2006 [Электронный ресурс]: Российское общество профессионалов конкурентной разведки. - Режим доступа: <http://www.rscip.ru/base/A9738409-3441822.html>, свободный.
- 5.Чумарин И.Г. Что такое кадровая безопасность? // Кадры предприятия. – 2003. – № 2. С. 34-38.
6. Николаенко В. С. Пути активизации творческого потенциала проектной команды с помощью эвристических методов // Креативная экономика. - 2014 - №. 1. - С. 18-25

ЖИЗНЬ КАК ЧАСТЬ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРОЦЕССА: НЕКОТОРЫЕ СЛЕДСТВИЯ ПОСТФОРДИЗМА

Е.В. Старикова

В сравнении двух парадигм управления человеческими ресурсами - фордизма и постфордизма, неизбежно выигрывает вторая. Это связано, главным образом, с тем, что в постфордизме работники способны включаться в управленческие отношения, видоизменяя их под конкретные задачи гибкого производственного процесса. Однако, помимо уже известной проблематики чрезмерного индивидуализма и распада традиционных социальных объединений, таких, например, как профсоюзные организации [1], есть и другие опасности, имплицитно содержащиеся в постфордистской организации труда.

Итальянский философ Паоло Вирно в своей книге «Грамматика множества: к анализу форм современной жизни» обращается, помимо прочего, к проблематике организации производственных отношений и парадигме постфордизма. Заимствуя понятие «общественной кооперации» у Маркса, Вирно говорит о двух его значениях: объективном и субъективном. Для постфордизма характерно именно субъективное значение общественной кооперации, которое актуализируется, когда «какая-то значительная часть индивидуального труда заключается в развитии, совершенствовании, усилении самой кооперации» [2, с.70] Иными словами, если в парадигме фордизма (объективной общественной кооперации) работник действует согласно директивам, распоряжениям руководства (инженера, начальника цеха), которые являются формообразующими для общественной кооперации; то в парадигме постфордизма работники способны сами создавать новые формы сотрудничества — они координируются горизонтально, вместо того, чтобы быть

скоординированы вертикально.

Этот сдвиг на субъективную координацию в новых производственных отношениях Вирно называет «лингвистическим взаимодействием», которое, по сути, мыслится им как действие политическое. «Политика, в широком смысле слова, становится производительной силой, функцией, «ящиком с инструментами»» [2, с. 71] Однако, политическое влияние работников на организацию труда, модификация и улучшение данной организации, все же, согласно Вирно, не снимает традиционных социально-экономических противоречий капитализма. Более того, в описанной ситуации отличительные черты антропогенеза оказываются лишь частью производственно процесса. То есть человек отныне самореализуется только в процессе решения производственных задач.

И хотя трудовая деятельность теперь носит характер деятельности политической, благодаря лингвистически-коммуникационным аспектам, свойственным постфордизму, но это не означает, что производство стало частью политики, это означает, что производство стало еще более всеобъемлющим - политика стала частью производства. Теперь любая человеческая деятельность является деятельностью производственной. «Из-за того, что труд больше не является особой и отдельной практикой, внутри которой действуют специальные критерии и процедуры, абсолютно отличающиеся от критериев и процедур, регулирующих нерабочее время, больше не существует четкой, хорошо различаемой границы, отделяющей время труда от внеуродового времени» [2, с. 131]

Итак, время рабочего, координируемое субъективно, становится однородным, так как уже нет «осязаемых» границ, четко регламентирующих время. Теперь и для рабочего и для внеуродового времени требуются одни и те же навыки: лингвистически-коммуникационные, политические. Это приводит к парадоксальному выводу: «...сегодня человек никогда не прекращает работать, равно как и то, что он работает все меньше и меньше» [2, с.132]

Поскольку нет четкого разделения между работой и не-работой, следовательно, отмечает Вирно, нет и четкого разделения между оплачиваемой и неоплачиваемой жизнью. Производственный процесс тем самым включает в себя «скрытый труд», неоплачиваемую жизнь, которая, сама не зная, является частью производственного процесса.

А. К. Гастев в своей известной книге писал: «Мы проводим на работе лучшую часть своей жизни. Нужно же научиться так работать, чтобы работа была легка и чтобы она была постоянной жизненной школой» [3, с. 115]. Работа, о которой писал в начале прошлого века Гастев, не требовала всех, любых человеческих ресурсов. Целью тренажа было научиться владеть своим телом, педагогика тренировки состояла из трех основных моментов: общей гимнастики, имитации работы и собственно настоящей работы. Однако директор ЦИТа в некотором смысле закладывает основы и для постфордизма, когда говорит о необходимости не просто умения работать правильно, но о выработке новой культурной установки, преимущественно организационной.

Сейчас мы в современном политико-экономическом контексте можем сказать, что работа престала быть лишь частью жизни, вся жизнь в целом – непрерывный производственный процесс, лишь частично и спорно оплачиваемый. Соответственно, наша задача заключается уже не в необходимости организовать свой труд, но в организации своей жизни в ее тотальности.

Литература и источники:

1. Томин Л.В. Особенности социально-экономической динамики постфордизма. // Политика, государство и право. 2014. № 4 [Электронный ресурс]. URL: <http://politika.snauka.ru/2014/04/1570>
2. Вирно П. Грамматика множества: к анализу форм современной жизни. — М.: Ад Маргинем Пресс, 2013г.
3. Гастев А.К. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда. Изд.2. – М., Экономика, 1972г.
4. Рыжакина Т. Г. Сбалансированное управление предприятием // Фундаментальные исследования. - 2014 - №. 6-4. - С. 798-802

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ МАРКЕТИНГА ИННОВАЦИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ

А.В. Тонеева, Г.О. Фангманн

В настоящее время не достаточно разработана методическая и теоретическая база системы управления маркетингом предприятий, занимающихся инновационной деятельностью, в условиях динамичных изменений внешнего окружения. В первую очередь это связано с особенностью инноваций как объекта маркетинга, а также с определенным субъективизмом определения сущности маркетинга инноваций, формированием организационно - экономических механизмов управления маркетингом инноваций на предприятиях, а также постановкой и решением научных и прикладных задач формирования их инновационно-маркетинговой политики. Нерешенность многих указанных и других теоретических и методических проблемных вопросов маркетинга инноваций на предприятиях Российской Федерации обусловили выбор темы данной статьи.

Наиболее важным направлением маркетинга инноваций на предприятии является разработка стратегии проникновения (тиражирования) новшества на рынок, а именно [1]:

- разработка программ и планов инновационной маркетинговой деятельности;
- наблюдение за разработкой маркетинговых инноваций, а также за их внедрением;
- ведение единой инновационной политики, которая начинается от разработки товара и заканчивается его сервисным обслуживанием потребителей;
- контроль за инновационной деятельностью внутри и вне организации;
- постоянное обеспечение планомерного модернизирования системы разработки маркетинга инноваций посредством квалифицированного персонала.

Комплекс маркетинга для инновационного продукта это набор практических мер, инструментов для воздействия на рынок или приспособления деятельности предприятия к ситуации на рынке, а также своевременного гибкого реагирования на ее изменения [2].