

Интернет-журнал «Наукovedение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 9, №2 (2017) <http://naukovedenie.ru/vol9-2.php>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/107EVN217.pdf>

DOI: 10.15862/107EVN217 (<http://dx.doi.org/10.15862/107EVN217>)

Статья опубликована 27.04.2017

Ссылка для цитирования этой статьи:

Казарян Д.Р., Чулков В.О. Системная реорганизация как инструмент повышения эффективности управления человеческими ресурсами в антропотехническом менеджменте // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 9, №2 (2017) <http://naukovedenie.ru/PDF/107EVN217.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.
DOI: 10.15862/107EVN217

УДК 33

Казарян Дора Рубеновна

ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет»
Россия, Москва¹

Кафедра «Технология и организация строительного производства»
Магистр

E-mail: cazarian.dor@yandex.ru

Чулков Виталий Олегович

ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет»
Россия, Москва

Профессор кафедры «Технология и организация строительного производства»

Доктор технических наук

E-mail: vitoch@jmail.com

Системная реорганизация как инструмент повышения эффективности управления человеческими ресурсами в антропотехническом менеджменте

Аннотация. При необходимости повышения эффективности управления человеческими ресурсами и, как следствие, - совершенствования организационных структур управления, всегда возникает необходимость выяснить: можно ли модернизировать существующую организационную структуру управления или же в процессе реорганизации нужно создать новую структуру. Результатом исследований, выполненных научной школой «Инфографические основы функциональных систем» была построенная в 1996 году базовая модель цикла реорганизации как одного из основополагающих процессов развития социума. При этом реорганизацию понимают как способ преобразования физических, виртуальных, юридических, правовых и прочих объектов и процессов деятельности (слияние, разделение, присоединение, выделение, прекращение, возникновение и др.), допускающий возможность частичного или принципиального изменения организационно-правовых и юридических форм, технологий, методов и средств его осуществления. Цикл реорганизации - это четыре взаимосвязанных этапа: устройство, дезорганизация, переустройство, соорганизация. В социально-производственной системе транспортного сектора хозяйствования страны все перечисленные этапы базового цикла реорганизации тесно связаны с объективной необходимостью постоянного обновления технических средств, технологий их производства и использования при эксплуатации, а также транспортных и погрузочно-разгрузочных услуг. В

¹ Россия, г. Москва, Ярославское шоссе, 26

результате такого обновления, выполняемого без системной проработки в форме локальных оперативных изменений, в неизменных организационных структурах управления накапливаются наслоения, существенно влияющие на взаимоотношения отдельных деятелей и их групп, нарушающие исходно заложенные в эти структуры отношения и результаты деятельности. При этом официально директивно назначенная регламентация таких взаимоотношений по факту отстаёт от реальной динамики производственной жизни и не позволяет в полной мере реализовать возможности антропотехнического менеджмента.

Ключевые слова: эффективность управления человеческими ресурсами; совершенствование организационных структур управления; базовая модель цикла реорганизации; устройство; дезорганизация; переустройство; соорганизация; локальные оперативные изменения; антропотехнический менеджмент

Модели цикла реорганизации отображают социальные, информационно-энергетические, ресурсные и другие обстоятельства деятельности в социуме, которые условно можно разделить по тенденции, которую они демонстрируют, на две группы:

- объединяющие энергию деятельности и усиливающие её, соорганизационные, **центростремительные**;
- создающие конфликты и провоцирующие их, дезорганизующие, **центробежные**.

В первой группе моделей преобладают идеализированные и идеологизированные квазистатические процессы плавного перехода от каждой предыдущей фазы цикла к последующей, что определяет ощущение планомерного размеренного (с известным темпом и ритмом) движения в заданном направлении к известной цели.

Преобладающими процессами первой группы моделей являются открыто декларируемые и реализуемые взаимодействия разной степени интенсивности и сложности организационной структуры.

Во второй группе моделей преобладают конкретно проявляемые реальные спонтанные и динамичные процессы, подчас требующие быстротечного и принципиального коренного изменения формы и содержания, направленности и цели осуществляемой деятельности.

Преобладающими процессами второй группы моделей являются открытые лишь на самых последних этапах реализации воздействия и противодействия, направленные на создание, развитие и завершение в необходимом образе проявления конфликтов, в том числе - **иннова-ционных конфликтов** (противоборства «старого» с «новым»).

Типовой фрэйм инфографической модели второй группы приведен на рис. 1 и носит условное название «**крест**», подчеркивая тем самым некую сущность на пересечении двух разных тенденций (назовём их условно «горизонтальной» и «вертикальной») зоны конфликта, генерирующей определённую деятельность по его усилению либо ослаблению и разрешению.

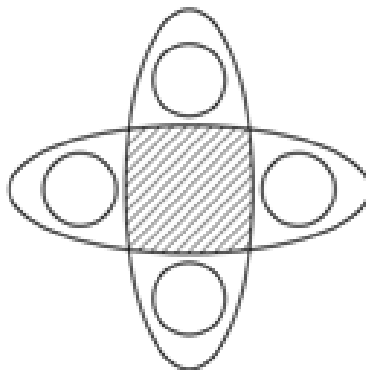


Рисунок 1. Типовой фрэйм инфографической модели «крест» (составлено авторами)

Напомним, что реорганизацию мы понимаем, как способ преобразования физических, виртуальных, юридических, правовых и прочих объектов и процессов деятельности (слияние, разделение, присоединение, выделение, прекращение, возникновение и др.), допускающий возможность частичного или принципиального изменения организационно-правовых и юридических форм, технологий, методов и средств его осуществления.

Цикл реорганизации - это четыре взаимосвязанных этапа.

Устройство, У (порядок стабильное функционирование) - искусственная техническая, социальная или организационная структура, предназначенная для выполнения определённых функций в процессе достижения заданной цели.

Дезорганизация, Д (от франц. *disorganization* - нарушение порядка, расстройство) - ослабление, нарушение, расстройство организации действий, работ, нарушение дисциплины, беспорядок, разлаженность, развал, разрушение существующего устройства, внесение разлада в слаженные действия.

Переустройство, П (преобразование, перестройка, реформирование) - устройство чего-нибудь заново, по новому плану, на новых основаниях для достижения новых целей новыми средствами.

Соорганизация, С (стягивание расходящихся или конфликтующих интересов) - усиление, налаживание, устройство организации действий, работ, установление чёткой дисциплины, упорядочение, соединение составных частей, одно из средств обеспечения устройства.

«Горизонтальная» тенденция $C \leftrightarrow D$ (рис. 2) работает в слое *мыследеятельности* (дезорганизация - это разрушение, развал, раскол, распад сложившегося устройства мыследеятельности, а соорганизация - это объединение, созидание, стягивание нового устройства в мышлении).

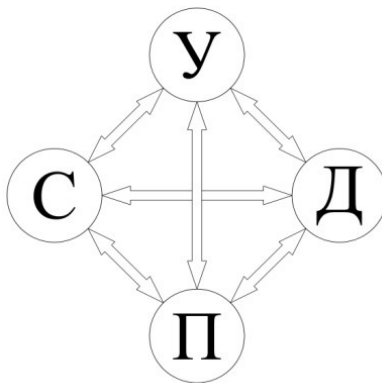


Рисунок 2. Базовый цикл реорганизации (составлено авторами)

«Вертикальная» тенденция $У \leftrightarrow П$ (рис. 2) работает в слое *деятельности* (устройство - это искусственно созданная и ресурсно-поддерживаемая структура обеспечения процесса достижения конкретной цели определёнными средствами на определённых основаниях, а переустройство - это также искусственно созданная и ресурсно-поддерживаемая структура обеспечения другого процесса достижения другой цели другими средствами на других основаниях).

Чтобы произвести переход от устройства к переустройству в деятельности, необходимо предварительно осознать (выявить и понять, что и как нужно делать) сложившийся конфликт в мыследеятельности и разрешить его в пользу переустройства. Такое обычно бывает, когда в результате системного анализа и последующего системного синтеза возникает в

мыследеятельности социума осознанная модель потребности переустройства и предельно ясная технология осуществления перехода от устройства к переустройству.

Но бывает и наоборот: чтобы произвести переход от дезорганизации к соорганизации в мыследеятельности, необходимо предварительно в деятельности заменить устройство на переустройство, а уже затем решать проблемы в слое мышления (осознавать произошедшее в слое деятельности). Такое обычно случается, когда спонтанная быстротечная деятельность опережает мыследеятельность, которая затем вынуждена затем по факту вписываться в результаты деятельности.

Выбор того или другого пути в жизненных ситуациях всегда ситуативен и зависит от системообразующего и целеполагающего критерия взаимодействия.

Модель цикла реорганизации с результатами взаимодействий его этапов приведена на рис. 3. Каждый из таких результатов потенциально может стать источником конфликта.

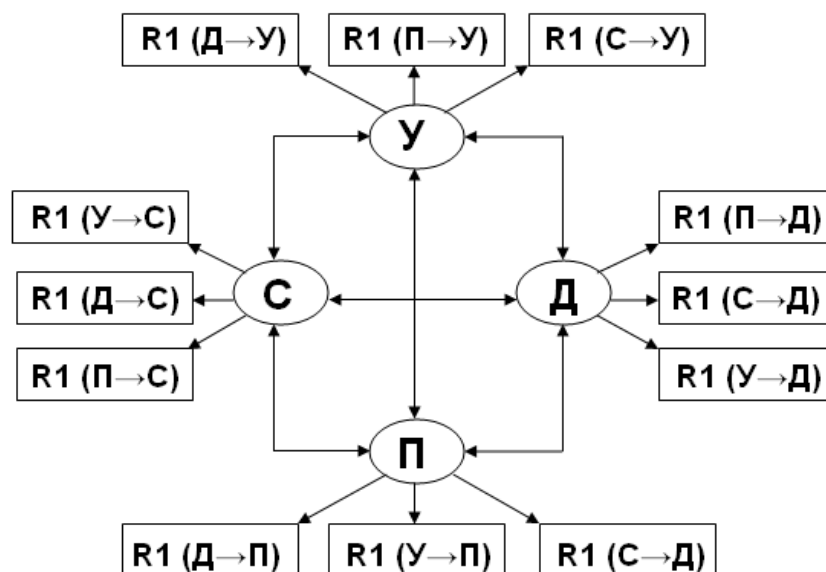


Рисунок 3. Цикл реорганизации с взаимодействиями его этапов и результатами этих взаимодействий (составлено авторами)

В процессе исследования достоинств и недостатков системы управления человеческими ресурсами, а также разработки необходимых действий по совершенствованию оргструктуры управления необходимо постоянно анализировать и оценивать цели, состояние и результаты всех четырёх этапов цикла реорганизации (устройства, дезорганизации, переустройства и соорганизации). Такие анализ и оценка весьма сложны и трудоёмки, но необходимы.

Эту сложность определяет специфика производственной структуры и структуры управления человеческим ресурсом, так как трудно найти абсолютно похожие сопоставляемые организации - у каждой из них свои акценты и проблемы, а человек всегда объект штучный и слабо прогнозируемый. Например, производственными процессами управляют с использованием директивных норм и правил, а управление человеческими ресурсами, в своей классической основе, опирается на понятие адаптивной нормы здоровья и поведения каждого индивидуума.

Анализ и совершенствование организационных систем управления человеческими ресурсами относят к так называемым «слабо структурированным проблемам», решение которых считают возможным только при сочетании формальных и неформальных подходов и методов [1, 2 и др.].

В процессе решения таких проблем функции управления человеческим ресурсом ряд авторов [3, 4 и др.] разделяют на *общие* (инвариантные), *конкретные* (вариабельные) и *специальные* (прикладные).

Общие функции управления - достаточно изученные диады классической теории управления: прогнозирование и планирование, мотивация и контроль, учёт и анализ и т.д.

В качестве конкретных функций управления рассматривают локальные фрагменты общих функций управления, организованные так, что в рамках сравнительно однородного состава задач управления и обособленной специализации труда стремятся повысить эффективность управления человеческим ресурсом. Конкретные функции управления подразделяют на главную (для осуществления которой функционирует конкретный объект или процесс деятельности человеческого ресурса), основные (обеспечивающие реализацию главной функции управления) и вспомогательные.

Ориентированные на определённую цель и конкретные результаты труда в рамках конкретной программы конечные результаты деятельности призваны обеспечивать специальные функции управления. Эти функции могут выполнять разные органы управления, но их деятельность совокупно обеспечивает эффективность управления.

Внедрение нового для достижения повышения эффективности управления человеческими ресурсами всегда сталкивается с определённой косностью и непониманием целесообразности инноваций. Результатом такого столкновения является *конфликт* - весьма сложное социальное и психологическое явление, успешность изучения которого во многом зависит от качества исходных методологических и теоретических предпосылок и используемых методов. Решение определенного круга проблем, вызвавших зарождение конфликта, может способствовать преодолению тех трудностей, которые уже обозначились в связи с определением сущности конфликта, объекта и предмета конфликтологии.

Конфликтология - наука о закономерностях возникновения, развития и завершения конфликтов, о принципах, способах и приёмах их конструктивного урегулирования.

О необходимости такой науки, в частности - для антропотехнического менеджмента, заговорили после обнародования данных, показывающих, что орудия уничтожения, используемые в конфликтной ситуации, эволюционируют быстрее, чем возможность человека контролировать эту ситуацию.

Не нужно забывать, что конфликт - нормальное явление жизни. Не стоит принимать на веру миф о возможности всеобщей гармонии интересов. Стоит лишь постараться, насколько это возможно, эффективно использовать энергию конфликта в целях соорганизации конфликтующих сторон.

Известны два подхода к пониманию конфликта.

Один из них весьма широко определяет конфликт - как столкновение сторон, мнений и сил. При таком подходе конфликты возможны и в неживой природе. Понятия «конфликт» и «противоречие» фактически становятся сопоставимы по объёму.

Другой подход понимает конфликт как столкновения противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений, взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия, которыми могут быть отдельный человек, либо социальные группы без ограничения их объёма.

Если субъекты конфликта противодействуют, но якобы не переживают при этом негативных эмоций (например, в процессе дискуссии, спортивного единоборства и т.д.), или, наоборот, переживают негативные эмоции, но внешне не проявляют их, не противодействуют друг другу, то такие ситуации называют *предконфликтными*.

Противодействие субъектов конфликта может разворачиваться в трёх сферах: общении, поведении, деятельности.

Любое развитие, в том числе и организационно-технологическое развитие строительного производства, приводит к непредвиденным инновационным конфликтам.

«... Инновация это изменение существующего или создание нового продукта, создание новых организационных форм управления, использование новых технологий производства.»

Инновационные конфликты в менеджменте строительной организационно-технологической среды появляются при:

- *изменениях в иерархических структурах систем управления;*
- *адаптации строителей в условиях новых стилей управления;*
- *изменении мировоззрения и менталитета участников конфликта;*
- *усложнении внутриорганизационных и межорганизационных связей;*
- *переработке и анализе неограниченных количеств информации;*
- *потребности использования новых программных проектов и автоматизированных систем управления в строительстве;*
- *потребности получения и использования новых знаний и создании новых рабочих мест, повышении квалификации строителей; решении социальных проблем и т.д.;*
- *создании и использовании новых технологий, развитии технологических процессов;*
- *потребности обеспечения заданного уровня качества производства и конкурентоспособности в соответствии с рыночными потребностями.*

Решение этих конфликтов требует системного изучения их совокупности и каждого конфликта в отдельности, подготовки системных решений и системного управления при разрешении этих конфликтов. Каждый конфликт имеет свой корень и при развитии динамично распространяется» (Рахмонов Э.К. и др., 2014 [5, 6 и др.]).

В иерархической системе деятельности элементарной моделью взаимодействия её компонентов является диада (два элемента). Она отражает (рис. 4) бесконфликтное взаимодействие («тишина конфликта»).



Рисунок 4. Идеальная инфографическая модель бесконфликтного модуля («тишина конфликта») (составлено авторами)

Но даже в этой идеальной модели могут проявлять себя наличие информационных барьеров и потребность «фильтрации» содержания информации с целью соблюдения норм и ограничений взаимодействия.

Возникновение таких барьеров и необходимость фильтрации (приведения в соответствие с действующими нормами) содержания информации определяют место потенциального начала конфликта (зарождения зон конфликта в инфографической модели) и позволяют обнаружить точку нагружения этого взаимодействия управляющим воздействием

извне (рис. 5). Нагруженная система взаимодействия в иерархической структуре предполагает выделение и формализацию деятельности в каждом уровне иерархии.



Рисунок 5. Инфографическая модель появления конфликта (Рахмонов Э.К., 2012)
(составлено авторами)

Инфографическая модель нагруженной системы взаимодействия деятелей в иерархической структуре с появлением третьего или нескольких деятелей даёт возможность определить точки нагружения и зоны появления конфликтов (рис. 5). Такие точки могут находиться в разных частях вектора взаимосвязи сущностей диады, а не обязательно строго в его середине, как это показано на рис. 5 и 6. Место этой точки определяют как высшую точку гистограммы динамики изменения пропускной способности канала взаимосвязи между двумя точками на изображении взаимосвязи (рис. 7).

Модель изменения интенсивности взаимосвязи сущностей 1 и 2 в конкретном уровне иерархической структуры на выбранном отрезке этой взаимосвязи (который можно считать «зоной конфликта») показана на рис. 7.

Фиксирование значений интенсивности в заданных единицах измерения с использованием известных методов математической статистики позволяет формировать математические модели протекания конфликта, управлять им и прогнозировать результаты такого управления.

В условиях отсутствия математических моделей конфликтных явлений, процессов и ситуаций, исследования, прогнозирование и управление межличностными и межгрупповыми конфликтами происходят в нормативно-правовом поле (противоречия пожеланий заказчика и существующих норм, связанные с этим риски, конфликты норм поведения и др., рис. 8).

Инновационная деятельность, как правило, является коллективной и предполагает участие в ней многих людей, входящих в разные профессиональные и должностные сообщества.

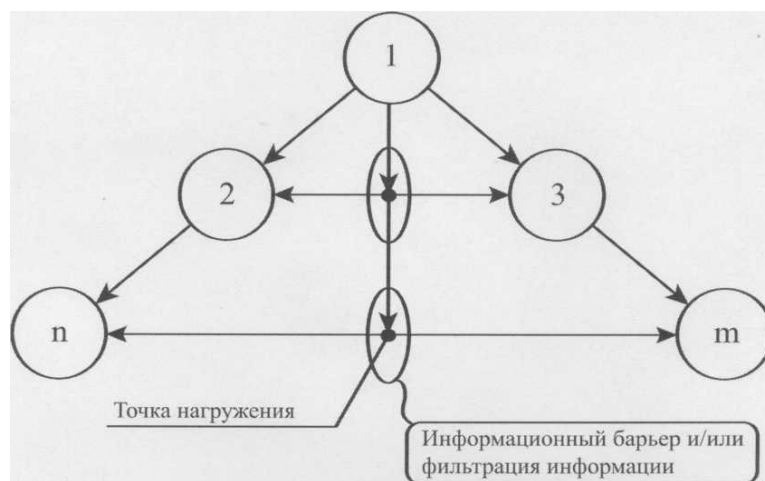


Рисунок 6. Инфографическая модель многоуровневого нагруженного взаимодействия в иерархической структуре (Рахмонов Э.К., 2011) (составлено авторами)

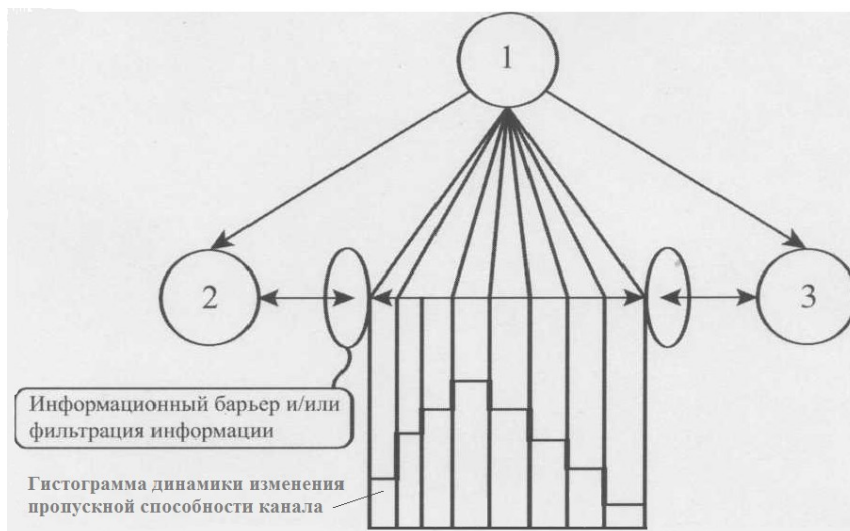


Рисунок 7. Инфографическая модель динамики изменения интенсивности «нагружающего» воздействия в зоне конфликта (Рахмонов Э.К., 2011) (составлено авторами)

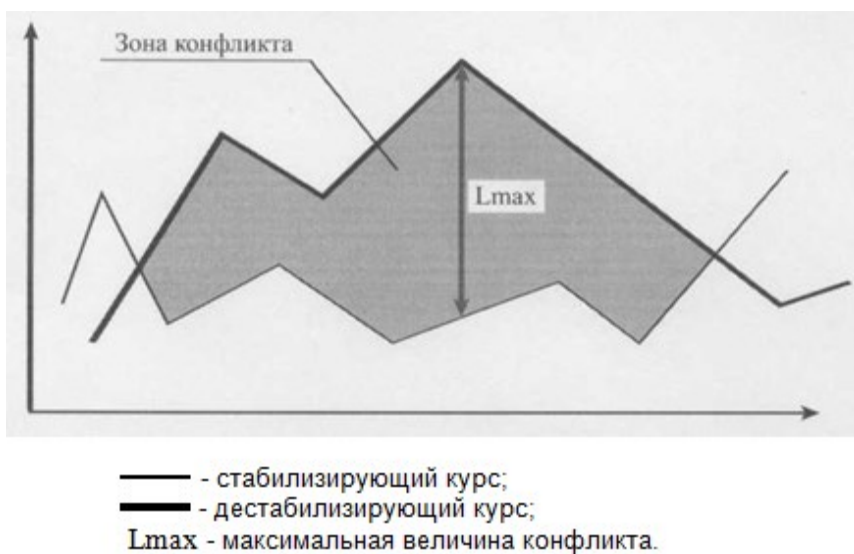


Рисунок 8. Взаимодействие стабилизирующих и дестабилизирующих ресурсов, приводящее к возникновению «зоны конфликта» (составлено авторами)

Чем большее количество людей вовлечено в инновационный процесс, чем он интенсивнее протекает, тем больше возможностей для возникновения конфликтных ситуаций, которые порождены трудностями, сопровождающими большинство нововведений.

К основным причинам, способным вызвать инновационный конфликт, относят:

- **Пассивность сотрудников**, ответственных за инновации в кадровых вопросах, которые опасаются сокращения заработной платы, прибавления работы во время внедрения инновации, боятся не справиться с новыми обязанностями, не имеют материального и морального поощрения во время внедрения инновации; другими словами, эти сотрудники опасаются ухудшения своего социально-экономического положения в результате внедрения нововведений;
- **Дефицит материально-технических ресурсов**, так как иногда в организациях имеются ресурсы более низкого качества, чем требуется; эти ресурсы приходится добывать на стороне, а требуемое оборудование и инструмент не выпускает отечественная промышленность;
- **Ухудшение взаимоотношений** руководителей и главных специалистов организации с руководителями и специалистами подразделений;
- **Необходимость перестраивать свою работу** руководителям и главным специалистам; сегодня проблема трудоустройства и переобучения становится всё более актуальной не только для руководителей, но и для рядовых членов трудового коллектива.

Преодоление этих и других трудностей, более рациональный подход к инновационному процессу позволяют снизить конфликтность в организациях. Инновационные конфликты в организациях могут быть деловыми и личностными.

Деловые инновационные конфликты возникают между людьми, связанными производственно-экономическими отношениями.

Новая экономическая формация дала импульс многим организационно-управленческим нововведениям, меняющим организацию производства и менеджмента. Особенность многих новых организационных форм - их гибкость и ориентация на удовлетворение запросов потребителей. В то же время новые организационные формы порождают новые конфликты и противоречия.

Внутренним стимулом интереса к инновационной деятельности является потребность людей к творчеству, заложенная в самом характере человека, проявляющаяся в постоянном стремлении к обновлению, совершенствованию производственной среды.

Наличие и высокое развитие этих потребностей имманентно присуще новаторам, которые чутко улавливают новые проблемы, и для которых интересен сам процесс внедрения инноваций. Они могут принимать в нём участие, даже не получая за это никаких вознаграждений. Но как люди творческие, они заинтересованы в признании своего вклада и достижений, ради чего нередко способны пойти на конфликт.

К межличностным инновационным конфликтам относят столкновение противоположно направленных, несовместимых потребностей, мотивов, интересов, мыслей и чувств. Они могут возникать как в сфере служебных, так и неслужебных отношений между сторонниками и противниками нововведений.

Такие конфликты могут иметь ситуативную и характерологическую основу.

К ситуативным предпосылкам межличностного конфликта относят:

- чувство неопределенности и неуверенности;
- недостаточную или искаженную информированность;
- непризнание работника коллективом;
- несправедливость.

К характерологическим предпосылкам межличностного конфликта относят:

- черты характера;
- склонность к агрессивному поведению;
- пониженная самокритичность;
- нетерпимость к недостаткам других;
- невоспитанность.

Работник становится источником конфликта, когда направленность его деятельности и понимание им ценностей оказываются не совместимыми с интересами и ценностями коллектива, когда наступает момент его «неадекватности» целям и задачам группы сотрудников, в которой он работает. Например, активный инноватор трудится в коллективе, где «не принято» заниматься нововведениями, или, наоборот, пассивный работник попадает в коллектив, интенсивно обновляющий производство. Конфликтогенной становится также личность, одержимая идеей, готовая добиваться своего любым путем. Трудно найти людей с такими личностными качествами, которые гарантировали бы бесконфликтное поведение. Практически любой человек может вступить в конфликтные отношения.

Одним из актуальных современных аспектов конфликтологии, как уже было сказано выше, является **инновационная** конфликтология, которая изучает всё многообразие организационно-технологических, мыследеятельностных, межличностных, производственных и бытовых конфликтов.

Рассмотренные выше рассуждения и сделанные выводы позволили:

- сформировать общее представление о взаимосвязи базового цикла реорганизации и жизненного цикла изделия в антропотехническом менеджменте функционирования (рис. 9);
- наметить место моделирования и нормотворчества;
- наметить направления диагностики и мониторинга применительно к каждому из этапов (стадий) жизненного цикла изделия (объекта).

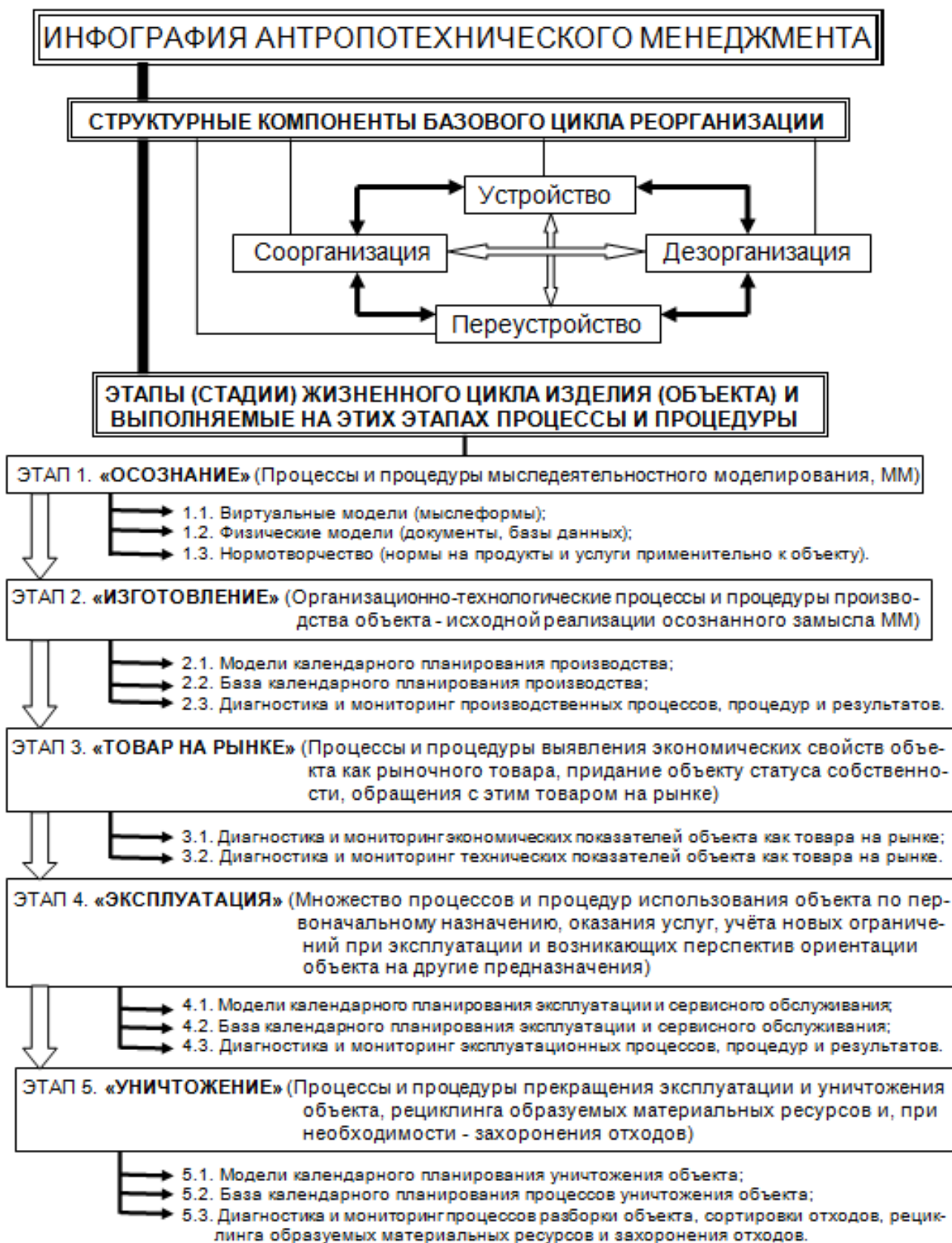


Рисунок 9. Базовый цикл реорганизации и жизненный цикл изделия в антропотехническом менеджменте функционирования (составлено авторами)

Целесообразность выделения инновационной конфликтологии в отдельное направление исследований определена тем, что в современном социуме управляющие воздействия не всегда носят ярко выраженный и легко распознаваемый характер своего проявления.

В этой связи отдельный человек и сообщества людей постоянно находятся под не всегда добровольно воспринимаемыми ими (часто - принудительно оказываемыми) нагрузками явных и скрытых (непосредственно не воспринимаемых органами чувств человека) управляющих воздействий, направленных на изменение норм жизни, труда и быта.

Повышение эффективности управления человеческими ресурсами - многоаспектная деятельность. В ней функционально должны органически сочетаться аспект неперемного сохранения структуры и вектора направленности деятельности организации (статика) и аспект развития (динамика), определяемый внешними условиями социума и его потребностей.

Другими словами, эффективность управления человеческими ресурсами синтезирует в себе объективную эффективность организационного построения системы управления производственной (организационно-технологической) направленности с эффективностью существования организации как социально-культурной сущности государства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Абросимов Н.В., Хачатурян А.А., Золотарев В.И. Повышение эффективности системы управления предприятием на основе формирования эффективных коммуникаций // Транспортное дело России. - 2011. - №6.
2. Вотякова И.В. Инновационное развитие кадрового потенциала организации в условиях реструктуризации // Экономика строительства. - 2011. - №2 (8).
3. Иванова С. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.
4. Коростышевская Е.М. Инфраструктурная поддержка оборонно-промышленного комплекса в системе инновационной политики России // Инновации. - 2011. - №11 (157).
5. Volkov A., Chulkov V., Kazaryan R., Fachratov M., Rahmonov E. Innovative norm-making in high-rise construction (part 1) // Applied Mechanics and Materials Vols. 584-586 (2014) pp. 2387-2390 © 2014 Trans Tech Publications, Switzerland doi: 10.4028 / www.scientific.net / AMM.584-586.2387.
6. Volkov A., Chulkov V., Kazaryan R., Fachratov M., Rahmonov E. Innovative norm-making in high-rise construction (part 2) // Applied Mechanics and Materials Vols. 584-586 (2014) pp. 2391-2394 © 2014 Trans Tech Publications, Switzerland doi: 10.4028 / www.scientific.net / AMM.584-586.2391.

Kazaryan Dora Rubenovna

Moscow state university of civil engineering (National research university), Russia, Moscow
E-mail: cazarian.dor@yandex.ru

Chulkov Vitaly Olegovich

Moscow state university of civil engineering (National research university), Russia, Moscow
E-mail: vitolch@jmail.com

System reorganization as the instrument of increase in effective management of human resources in antropotechnical management

Abstract. In need of increase in effective management of human resources and, as a result, - enhancement of organizational structures of management, there is always a need to find out: whether it is possible to modernize the existing organizational structure of management or in the course of reorganization it is necessary to create new structure. The basic model of a cycle of reorganization constructed in 1996 as one of fundamental developments of society was result of the researches executed by school of sciences "Infografichesky bases of functional systems". At the same time reorganization is understood as the method of transformation of physical, virtual, legal, legal and other objects and processes of activities (merge, separation, accession, allocation, the termination, origin, etc.) allowing a possibility of partial or basic change of organization-legal and legal forms, technologies, methods and means of its implementation. Cycle of reorganization are the four interconnected stages: device, disorganization, reorganization, soorganization. In a social production system of transport sector of managing of the country all listed stages of a basic cycle of reorganization are closely connected with objective need of fixed updating of technical means, technologies of their production and use in case of operation, and also transport and handling services. As a result of such updating which is carried out without system study in the form of local operational changes in invariable organizational structures of management the stratifications significantly influencing the relations of certain figures and their groups breaking the relations and results of activities which are initially pledged in these structures accumulate. At the same time officially in a directive way appointed regulation of such relations upon lags behind real dynamics of production life and doesn't allow to realize possibilities of antropotechnical management fully.

Keywords: effective management of human resources; enhancement of organizational structures of management; basic model of a cycle of reorganization; device; disorganization; reorganization; soorganization; local operational changes; antropotechnical management

REFERENCES

1. Abrosimov N.V., Khachaturian A.A., Zolotarev V.I. Increase in system effectiveness of enterprise management on the basis of forming of effective communications // Transport case of Russia. - 2011. - No.6.
2. Votyakova I.V. Innovative development of personnel capacity of the organization in the conditions of restructuring // Economy of construction. - 2011. - No.2(8).
3. Ivanova S. Development of potential of employees: Professional competences, leadership, communications. - M.: Alpina Business Books, 2008.
4. Korostyshevskaya E.M. Infrastructure support of defense industry complex in system of innovative policy of Russia // Innovations. - 2011. - No.11(157).
5. Volkov A., Chulkov V., Kazaryan R., Fachratov M., Rahmonov E. Innovative norm-making in high-rise construction (part 1) // Applied Mechanics and Materials Vols. 584-586 (2014) pp. 2387-2390 © 2014 Trans Tech Publications, Switzerland doi: 10.4028 / www.scientific.net / AMM.584-586.2387.
6. Volkov A., Chulkov V., Kazaryan R., Fachratov M., Rahmonov E. Innovative norm-making in high-rise construction (part 2) // Applied Mechanics and Materials Vols. 584-586 (2014) pp. 2391-2394 © 2014 Trans Tech Publications, Switzerland doi: 10.4028 / www.scientific.net / AMM.584-586.2391.