

активными, творческими, ответственными членами общества, которые руководствуются системой общечеловеческих и национальных ценностей и идеалов, которые способны к инновационным и креативным преобразованиям в производстве и общественных отношениях, к участию в управлении и т.д.; удовлетворение потребностей производства в квалифицированных кадрах, которые соответствуют требованиям социального и научного прогресса, имеют широкое общеобразовательное и профессиональное мировоззрение, профессиональную мобильность и т.д. [2, с. 12].

Кроме того, выразительную актуальность приобретает проблема гуманизации и гуманитаризации высшей школы, обостряется аспект мировоззренческих ориентиров развития на ближайшую перспективу. На фоне сложного и противоречивого процесса ломки традиционной советской образовательной системы происходит драматическое противоборство различных ценностей, приоритетов и предпочтений. Актуализируется проблема генерирования мировоззренческой атмосферы, способной влиять на процесс эффективно, но не репрессивно. В этой связи ключевой ценностью должна стать личность, поскольку развитие именно ее потенциала, процесс ее творческой самореализации признается безальтернативной целью и общественного развития, и функционирования системы образования [3, с. 126]. Актуально также преодоление низкого уровня мировоззренческой культуры, что становится живительной средой для формирования догматичного мышления, что в условиях идеологизации всех сфер бытия приобретает черты тоталитарного мышления. По мнению А.Р. Лурия, мировоззренческо-методологический плюрализм является не признаком интеллектуального кризиса, а, как это ни парадоксально, путем его преодоления [4, с. 406].

Анализ ценностных доминант современной системы образования и культуры позволяет выделить ряд принципиальных задач, которые необходимо разрешить всем постсоветским обществам: возрождение и становление национального образования, способного воспитать сознательных, грамотных, творческих и здоровых граждан; обеспечение приоритетности развития человека и отражения культуры и духовности во всех сферах жизнедеятельности; коренное реформирование концептуальных, структурных и организационных механизмов образования; преодоление монопольного положения государства в образовательной сфере и демократизация учебно-образовательной системы. Европейское измерение не должно препятствовать сохранению национальной идентичности и культурных традиций. Таким образом, в условиях становления информационного общества культурно-образовательная система становится основным социальным институтом, изменяются существенные взаимосвязи между образованием и обществом, значительно возрастает личностная составляющая общественного прогресса. Это требует коренных изменений как формы, так и содержания образовательных процессов, структуры взаимодействия субъектов. Кроме этого, следует преодолеть негативное влияние суррогатов других культур, продуктов массовой культуры, упрощенные, примитивизированные ценности и т.д. Осмысление проблемы духовного и идейного наполнения современного культурно-образовательного пространства приводит к признанию за высшей школой ключевой роли в формировании, развитии, сохранении и трансляции культуры и духовных ценностей.

Литература

1. Андрушкевич, Ф. Глобализационный концепт современных образовательных инноваций / Ф. Андрушкевич. — Киев: изд-во НПУ им. М.П. Драгоманова, 2011. — 343 с.
2. Самчук, З. Світоглядні орієнтири адекватного аналізу визначальних викликів і відповідей на них освітньої сфери / З. Самчук // Вища школа. — 2012. — № 1. — С. 10–20.
3. Тулмин, С. Человеческое понимание / С. Тулмин. — М.: Прогресс, 1984. — 327 с.
4. Лурия, А.Р. Язык и сознание / А.Р. Лурия. — Ростов-н/Д.: Феникс, 1999. — 416 с.

Особенности внедрения инновационных технологий в сферу государственного управления

Ю.В. Никулина,

*Академия управления при Президенте Республики Беларусь, г. Минск, Беларусь,
julianiklina@gmail.com*

Проблематика управления инновациями в организациях получила достаточно фундаментальное обоснование в научной литературе, как в работах классиков инноватики Й. Шумпетера, Н.Д. Кондратьева, Ф. Хайека, Т. Парсонса, А.И. Пригожина, так и в более

поздних исследованиях (Т. Бэрнс, В.С. Рапопорт, Ф. Янсен, Р. Фостер, Д. Хартман, Э. Мэнсфидд, П. Стребел и др.). Однако исторический анализ мировой исследовательской мысли позволяет констатировать, что в большинстве случаев в качестве субъекта инновирования исследователи рассматривают организации промышленного, коммерческого характера. В то же время в теоретических работах исследователей инновационного управления практически не рассматривается деятельность органов государственной власти и управления. Вполне можно предположить, что проблемы, возникающие в процессе разработки и реализации инноваций, в той или иной степени идентичны для различных областей управленческой деятельности и в коммерческих бизнес-структурах, и в промышленности, и в государственных организациях. И, вероятно, в этой связи можно говорить о существовании определенных универсальных принципов управления процессом внедрения инноваций в деятельность организаций различного типа.

Однако, на наш взгляд, существуют определенные особенности в инновационном процессе в органах государственной власти и управления, связанные с достаточно существенными отличиями менеджмента в государственных органах и коммерческих организациях и критериях оценки их деятельности. Наличие таких особенностей требует более пристального внимания исследователей к изучению проблем управления инновациями в сфере государственного администрирования. Особенность деятельности органов государственного управления состоит в том, что их цели, задачи и функции не изменяются произвольно. Они закрепляются и регулируются нормативно-правовыми актами или решениями вышестоящих органов. Очевидно, что стабильность целей и функций бюрократических структур необходима для исполнения возложенных на них полномочий. Нововведения в этой области могут поставить под сомнение реализацию уставных целей органа управления. Поэтому, как правило, возникновение новых задач управленческой деятельности не влечет реформирования существующих органов [1].

Вместе с тем современные динамичные социально-политические и экономические процессы требуют соответствующих изменений в системе государственного управления. Поэтому повышение качества и эффективности государственного управления тесно связано с применением инновационных технологий в данной сфере. Для этого на различных уровнях системы государственного и местного управления по всему миру проводятся административные реформы, организационные перестройки, внедряются новые технологии работы. Без этого, как показывают исследования многих ученых, государство не может разработать и принять выверенную стратегию развития общества, разработать, скоординировать разные политики — экономическую, социальную, культурную, национальную и др., предложить обществу понятный и приемлемый для него курс [2].

Актуальность данной проблемы для органов государственного управления Республики Беларусь объясняется также тем, что в последние несколько лет повышение эффективности деятельности органов исполнительной власти, улучшение качества реализации ими государственных функций и предоставления государственных услуг являются приоритетными задачами развития государства. Следствием этого является ряд значительных изменений, сказывающихся не только на численности государственного аппарата, но и на принципах организации, функционирования и оценки эффективности государственного управления.

Международный опыт реформирования государственного управления показывает, что для организации эффективной государственной службы и государственного управления сегодня недостаточно только обеспечить использование пусть и достаточно четко отлаженных бюрократических механизмов администрирования. Как свидетельствует мировая практика, в деятельности развитых государств происходит существенная перегруппировка функций, выдвижение новых приоритетов в государственной работе. Главный субъект управления делегирует многие распорядительно-организационные, регулятивные, нормотворческие, финансово-экономические функции разным субъектам управления. Тем самым государство избавляется от ставших во многом рутинными функций управления, наполняет их новым содержанием, освобождая себя для решения наукоемких, творческих и трудозатратных работ: информационно-аналитических, стратегических. Это существенным образом меняет всю систему государственного целеполагания, организующего и регулирующего воздействие государства на общественную жизнедеятельность людей в целях ее упорядочения, сохранения или преобразования.

Технология управления составляет основу административной деятельности, поэтому инновации в технологии имеют наибольший полезный эффект. Главные задачи изменения технологии — это сокращение продолжительности цикла подготовки и реализации управлен-

ческих решений и повышение эффективности последних. Для этих целей управленческие нововведения предполагают изменение количества и содержания этапов разработки решений и видов операций, которые осуществляются на данных этапах.

Внедрение в систему государственного управления инновационных технологий требует культивирования небюрократических типов организационной культуры, коррекции общесистемных и структурных принципов управления. Эффективность инновационного процесса невозможна без модернизации общих и специальных функций государственного управления; либерализации административного стиля лиц, принимающих решения; создания гибких, адаптивных организационных структур; трансформации технологий подбора, расстановки, подготовки, аттестации, переподготовки и повышения квалификации руководителей органов государственного управления [3].

Таким образом, если традиционный подход к осуществлению государственного управления характеризуется использованием централизованного контроля, директивного стиля принятия решений, закрытостью, единообразием, интегрированностью функций, зачастую дефицитным финансированием деятельности госаппарата, покровительством на службе, зависимостью карьерного роста от выслуги лет, предоставлением государственных услуг специальными службами без учета интересов их потребителей, то инновационный подход к государственному администрированию можно охарактеризовать следующими признаками: информатизация и децентрализация, новый менеджизм, децентрализация (деконцентрация, аутсорсинг), приватизация и введение экономических элементов регулирования управленческих процессов, сервисное администрирование, корпоративизм и неокорпоративизм.

Следует отметить, что практика внедрения в последние десятилетия подобных инновационных технологий в деятельность органов публичной власти современных демократических государств показала достаточно хорошие результаты, что отразилось на общей эффективности государственного управления, а также на качестве и инициативности деятельности отдельных государственных служащих.

Литература

1. Верховяйн, Т. Институциональная реформа в России: переход от проектирования к реализации в условиях многоуровневой системы государственного управления / Т. Верховяйн [и др.] — М. : Алекс, 2006. — 200 с.
2. Иванов, В.Н. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления / В.Н. Иванов, В.И. Патрушев. — М. : Экономика, 2001. — 303 с.
3. Дубровин, Ю. Основные направления современных административных реформ в ведущих странах европейского союза / Ю. Дубровин // Власть. — 2009. — № 1. — С. 24–32.

Критерии корпоративной культуры в обществе риска

Я.А. Панфилова,

*Харьковский институт финансов Украинского государственного университета финансов и международной торговли, г. Харьков, Украина,
Yroslavna508@mail.ru*

В современном обществе в каждой организации важным аспектом развития является корпоративная культура. Она создает специфику бизнеса компании, особенности мышления и поведения сотрудников. Корпоративная культура — это комплекс основных подходов, производимых и принятых в организации, которые направлены на решение различных проблем как внутреннего управления, так и адаптации к внешним условиям. Такому комплексу основных подходов необходимо обучать всех членов корпорации, основываясь на целях, ценностях, образцах деятельности и нормах поведения, принятых в организации, которые формируют коллективный опыт и восприятие мира. Таким образом, при принятии решений и формировании стратегии корпоративная культура выступает как предпосылка и образец, т.е. задает некоторую систему координат, которая объясняет, почему предприятие действует таким, а не иным образом [1, с. 69]. При отсутствии регулярной работы по формированию корпоративной культуры в изменяющихся условиях в компании возникает кризис [2, с. 46]. Можно предположить, что отсутствие умения и желания руководителей относиться серьезно к вопросам корпоративной культуры в своих организациях указывает на скрытое неосознание конфликтов в организации. Неосознанный конфликт превращается в неуправляемый и несет в себе угрозу раскола коллектива. Такие неуправляемые конфликты