

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

чаще всего приводят к разному виду рисков и ставят под вопрос существование самой организации.

Можно считать, что явления корпоративной культуры и риска тесно взаимосвязаны между собой. Если корпоративная культура слабая, то она сама может стать причиной риска для компании или привести к кризису, и наоборот — риск, вызванный другими причинами, может раскрыть сущность корпоративной культуры и внешний характер ценностей компании. Таким образом, корпоративная культура эффективно проявляет себя именно в обществе риска [3].

Общество риска — это общество, для которого характерно производство опасностей и обусловленных ими технологических и социальных рисков. Такие опасности не имеют границ — ни государственных, ни пространственных, ни временных. У. Бек считал, что с развитием технологической и научной базы риски не только не исчезают, но производятся в еще большем количестве [4, с. 53]. Теперь риски являются угрозой не только для жизни индивида, но и для общества в целом; они не единичный случай для общества, риски постоянно производятся социумом во всех сферах жизнедеятельности. Такие риски непосредственно касаются корпоративной культуры как элемента социальной структуры, потому как риски — это результат принятия решений.

Для корпоративной культуры принятие решения — это наличие неопределенности; необходимость выбора альтернативы; возможность при этом оценить вероятность осуществления выбираемых альтернатив; нравственная самооценка результата. При этом правильное решение принимается в условиях перехода от состояния неопределенности к определенности или наоборот — от состояния определенности к неопределенности. Именно в переходном состоянии появляются выбор и возможность его обоснования. То есть это та ситуация, когда, оценивая вероятность планируемого результата с учетом действующих морально-этических норм, появляется аргументированная возможность выбора.

Для совершения правильного выбора кроме переходного состояния также необходимы специальные навыки. По мнению специалистов, под навыками понимаются: владение базовыми знаниями, умение добывать недостающую информацию, объединять и анализировать явления и события, которые раньше казались несовместимыми, делать логические выводы и получать новые результаты [5]. В этом смысле и заключается особая роль корпоративной культуры, так как она постоянно повышает квалификацию сотрудников и внедряет инновационные технологии, чтобы соответствовать требованиям познавательной динамики общества риска.

Таким образом, при принятии решений и создании стратегии корпоративная культура действует как пример и стереотип, т.е. задает основное направление. Соответственно, чем больше развита в обществе риска корпоративная культура, чем выше ее уровень — тем больше возможностей у организации стать успешной и постоянно развивающейся.

Анализ научной литературы показывает, что уровень корпоративной культуры, действующей в обществе риска, можно определить, комплексно используя ряд критериев. Обычно выделяют шесть критериев:

1. Степень поощрения риска. По мнению Й. Шумпетера, на сегодняшний день современный мир ориентирован на формирование инновационной культуры, которая направлена на изменение или реорганизацию производства [6, с. 183], в нашем случае — трансформацию корпоративной культуры, внедряя новые или изменяя старые традиции и ценности, открывая новые стороны корпоративной культуры. Но так как неизвестно, будет ли вводимое нововведение инновацией, то положительные трансформации возможны только при одном условии — готовности к риску.
2. Степень ориентации на конечный результат или на средства достижения результата. В современных условиях многие организации направляют все производственные силы на решение проблем выживания. Конечный результат отодвигается на задний план, таким образом получение прибыли осуществляется любыми путями, даже ухудшением качества выпускаемого продукта.
3. Степень ориентации на удовлетворение потребностей личности или на выполнение задач. Набирая сотрудников, руководитель должен сразу определить, с какой целью он принимает их на работу. Если сотрудники работают ради заработной платы, а руководителю необходима прибыль, то здесь их задачи совпадают; если же сотрудник стремится получить опыт работы, а руководитель не способен это дать, то возникнет конфликт.

4. Ориентация на индивидуальное исполнение или групповые формы работы. В современных организациях, какими бы ни были цели и задачи, для достижения результата важным является работа в команде. То есть все решения принимаются коллегиально, но общую стратегию развития разрабатывает руководство.
5. Уровень поощрения соперничества людей как внутри организации, так и за ее пределами. Разумное соперничество и конкуренция всегда способствуют как сплочению коллектива корпорации, так и укреплению межкорпоративных контактов и связей.
6. Уровень стабильности, т.е. надежность или постоянные изменения и стремление к дальнейшему развитию. Стабильность напрямую связана со степенью готовности к риску. Если общество стремится к устойчивому развитию, то в корпоративной культуре на первое место должна выйти готовность к изменениям, что сопряжено с возрастающей степенью грамотно просчитанного риска.

Проанализировав некоторые аспекты общества риска, можно утверждать, что в современном обществе риск возникает как социокультурная основа развития общества. Общество риска активно влияет на функционирование корпоративной культуры. Над человеком и над коллективом царит риск, который формирует основу их деятельности. Корпоративная культура может влиять на человека, только когда она сама стала частью риска.

Література

1. Аніщенко, В.О. Роль корпоративної культури у прийнятті управлінських рішень / В.О. Аніщенко // Актуальні проблеми економіки : науковий економічний журнал. — 2009. — № 3. — С. 64-72.
2. Кован, С.Е. Теория антикризисного управления предприятием : учебное пособие / С.Е. Кован, Л.П. Мокрова, А.Н. Ряховская ; под ред. М.А. Федотовой, А.Н. Ряховской. — М. : КНОРУС, 2009. — С. 45—91.
3. Пестова, Г.А. Управление в обществе рисков [Электронный ресурс] / Г.А. Пестова // Социология управления: учебное пособие. — М. : Академия Естествознания, 2011. — Режим доступа : <http://www.rae.ru/monographs/100-3470>.
4. Бек, У. Общество риска. На пути к другому модерну / У. Бек. — М. : Прогресс-Традиция, 2000. — 384 с.
5. Захарчин, Г.М. Корпоративна культура : навч. посібник [Електронний ресурс] / Г.М. Захарчин [та ін.]. — Львів: Новий Світ-2000, 2011. — 342 с. — Режим доступу : <http://nebotan.info/corporative/methodical.php>.
6. Бобров, В.Я. Основы рыночной экономики и підприємництво / В.Я. Бобров. — К. : Кондор, 2003. — С. 181—211.

Выхаваўча-адукацыйны працэс раннесярэднявечнага грамадства (VI – сярэдзіна XIII ст. н.э.): да пытання пра спецыфіку перыяду

В.А. Пілецкі,

Мінскі ўніверсітэт кіравання, г. Мінск, Беларусь

ekonhistbel@mail.ru

Як паказала праведзенае даследаванне, спецыфіка названай стадыі эвалюцыі выхаваўча-адукацыйнага працэсу — у яе пераходнасці. У гэты час адбылася карэнная трансфармацыя ў выглядзе пераходу ад першабытна-абшчыннай (ініцыяцыйнай), агульнай для ўсіх без выключэння падлеткаў родавага грамадства, формы перадачы грамадска значнага вопыту да сярэднявечнага тыпу выхавання і адукацыі. Апошні быў абумоўлены наяўнасцю школы як новай формы выхаваўча-адукацыйнага працэсу, а таксама наяўнасцю спецыфікі сацыяльна-прафесійнага зместу, метадалогіі і форм яго засваення.

Калі зірнуць цалкам на пачатковую гісторыю выхаваўча-адукацыйнага працэсу ў межах Беларусі, то варта адзначыць, што гістарычна першая (чалавечая), «стыхійна-ініцыяцыйная» форма выхаваўча-адукацыйнага працэсу развівалася прыблізна на стадыі ранняй родавай арганізацыі грамадства. Яе важнейшай асаблівасцю была немэтанакіраванасць набывання дзецьмі жыццёва-неабходных ведаў. Засваенне грамадскага вопыту адбывалася ў паўсядзённым жыцці і ва ўмовах непазнанага навакольнага свету. Дзеці ў той час яшчэ не пазіцыяніраваліся адносна сваіх біялагічных бацькоў. Яны мелі статус «агульнаабшчынных» для ўсіх