

зованием численных методов при решении уравнений, вычислением интегралов, решением дифференциальных уравнений, задач линейного программирования и с другими операциями. При этом можно организовать компьютерные лабораторные работы или решение некоторых задач модуля, основанные на разработанных базовых примерах (на рисунке показана часть таблицы, где представлен базовый пример численного решения ОДУ первого порядка) и отличающиеся индивидуальными заданиями для каждого студента.

Кроме того, вполне было бы целесообразно включение в такие лабораторные работы элементов управления, предоставляющие студенту выбор дальнейшего шага вычислений и служащие, таким образом, элементами контроля осознанности студентом выполняемых вычислений. Такие лабораторные работы особенно полезны при изучении тем, выносимых для самостоятельного изучения студентами, работа над которыми в настоящее время обычно сводится к простым рефератам (обычно «скаченных» из интернета, причем часто неграмотно и с ошибками), так как позволяют охватить конкретной самостоятельной работой всех студентов группы.

Следующее направление (на занятиях научного кружка или в рамках факультатива) связано с ознакомлением студентов со специализированным ПО (специальные графические и вычислительные калькуляторы и т.п.), значительно расширяющие возможности как проведения специализированных вычислений, так и построения конкретно задаваемых геометрических объектов, особенно объемного характера, причем с реализацией их вращения вокруг той или иной оси, что позволяет легко показать, какой вид принимают проекции рассматриваемой поверхности на ту или иную координатную плоскость.

К этому же направлению относится и знакомство студентов с основами работы в каком-либо математическом пакете (MathCAD, Mathematica, Maple или иных), что может быть осуществлено, по-видимому, в рамках работы студенческого математического кружка. При этом первоочередное внимание должно быть обращено на вычисление значений выражений, построение графиков, решение уравнений и дифференциальных уравнений, нахождение интегралов и других задач, тесно связанных с инженерными расчетами.

Безусловно, работа с ПО при решении математических задач невозможна без знания основополагающего теоретического материала и навыков решения базовых задач, что особенно актуально в настоящее время, когда многие студенты (и не только первокурсники) слабо владеют вопросами начальной школьной математики, вплоть до таблицы умножения.

Очевидно также и то, что реализация описанных задач требует не только большой методической и программистской работы, но и работы по организации учебного процесса по кафедре в компьютерном классе.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

М.А. Пономарева, к.пс.н., доцент

Академия управления при Президенте Республики Беларусь (г. Минск)

Корпоративное управление строится на базисе отработанных и действенных норм корпоративной культуры в сфере финансов, ценных бумаг, управления, трудовых взаимоотношений, контрактных обстоятельств, договорной деятельности, организационных структур, маркетинга. В процессе функционирования корпораций в ее корпоративную среду вовлекаются тем или иным способом различные субъекты общества и категории людей.

В последнее время в Республике Беларусь работодатели перестали ограничиваться только требованиями к квалификации, образованию и анкетным данным при приеме нового сотрудника на работу. Менеджеры по подбору персонала все больше внимания уделяют тем психологическим качествам кандидатов на вакантную позицию, которые необходимы для принятия требований организации. Во многих организациях каждому претенденту на вакантное место предоставляются сведения об особенностях корпоративной культуры организации для того, чтобы человек сам принял решение, согласен ли он следовать принятым в организации традициям.

Существуют различные подходы к определению понятия «корпоративная культура». Представляется целесообразным использовать определение А.А. Брасса, согласно которо-

му организационная культура – это совокупность ценностных ориентаций, норм личностного и межличностного поведения, традиций и устремлений, принимаемых и поддерживаемых организацией в целом и ее сотрудниками. Следует отметить, что во многих современных отечественных исследованиях «организационная культура» и «корпоративная культура» рассматриваются как синонимы.

В зарубежной и отечественной литературе корпоративную культуру анализируют на основе десяти характеристик:

1. Осознание себя и своего места в организации.
2. Коммуникационная система и язык общения.
3. Внешний вид, одежда и представление себя на работе.
4. Осознание времени, отношение к нему и его использование.
5. Привычки и традиции, связанные с приемом и ассортиментом пищи.
6. Взаимоотношения между людьми, соблюдение формальных требований этикета, степень формализации отношений, принятые формы разрешения конфликтов.
7. Ценности и нормы.
8. Мироззрение.
9. Развитие и самореализация сотрудника.
10. Трудовая этика и мотивация.

Таким образом, содержание корпоративной культуры можно определить как тесную, взаимосвязанную совокупность норм и правил поведения, взаимоотношений и традиций, правовых и финансовых обязательств между элементами внешней и внутренней среды организации, а также ее членами.

Корпоративная культура является своеобразным инструментом для достижения целей организации. В зависимости от ее существующих типов и моделей, а также методов поддержания корпоративной культуры определяется стратегия деятельности.

Для изучения и описания корпоративной культуры построено множество моделей. Так, Г. Харрисон различает четыре модели организаций с корпоративной культурой: ориентированные на роли, задачи, человека и на власть. Такие модели корпоративной культуры редко встречаются в чистом виде, но большинство организаций ближе всего по своей культуре к какой-либо из них.

Сила культуры определяется ее устойчивостью к различным внешним и внутренним воздействиям: чем больше усилий необходимо приложить для изменения вида культуры, тем более сильной она является. Сила культуры зависит от количества ценностей, присутствующих ей и разделяемых большинством работников организации. Сильная культура не только создает благоприятные условия для организации, но может также выступать серьезным препятствием на пути проведения организационных изменений. «Новое» в культуре вначале всегда слабее. Поэтому оптимальной для реорганизации, по-видимому, является умеренно сильная организационная культура, которая уже устоялась, но в связи с изменениями внешней среды немного устарела и нуждается в изменениях.

Среди методов поддержания корпоративной культуры следует отметить следующие:

1. Принятые в компании документы (миссия, цели, правила и принципы организации), с помощью которых определяется отношение организации к своим сотрудникам и обществу.

2. Поведенческие нормы, стиль и способ общения руководства с подчиненными. Лично демонстрируя работникам поведенческие нормы и концентрируя их внимание на этом поведении, например, на определенном отношении к клиентам или умении слушать других, менеджер помогает формировать определенные аспекты организационной культуры.

3. Внешняя атрибутика, включающая систему поощрения, статусные символы, критерии, лежащие в основе кадровых решений. Культура в организации может проявляться через систему наград и привилегий. Последние обычно привязаны к определенным образцам поведения и, таким образом, расставляют для работников приоритеты и указывают на ценности, имеющие большее значение для отдельных менеджеров и организации в целом. В этом же направлении работает система статусных позиций в организации. Так, распределение привилегий (хороший кабинет, секретарь, автомобиль и т. п.) указывает на роли и поведение, более ценимые организацией.

4. Истории, легенды, мифы и обряды, связанные с возникновением организации, ее основателями или выдающимися членами. Многие верования и ценности, лежащие в основе культуры организации, выражаются не только через легенды и мифы, становящиеся частью организационного фольклора, но и через различные ритуалы, обряды, традиции и це-

ремони. К обрядам относятся стандартные и повторяющиеся мероприятия коллектива, проводимые в установленное время и по специальному поводу для оказания влияния на поведение и понимание работниками организационного окружения. Ритуалы представляют собой систему обрядов; даже определенные управленческие решения могут становиться организационными обрядами, которые работники интерпретируют как часть организационной культуры. Такие обряды выступают как организованные и спланированные действия, имеющие важное «культурное» значение, их соблюдение влияет на самоопределение и лояльность работников своей организации.

5. Задачи, функции, показатели, которые руководитель комментирует. Это один из наиболее сильных методов поддержания культуры в организации, так как своими повторяющимися действиями менеджер дает знать работникам, что является важным и что ожидается от них. Мера участия руководителей в тех или иных церемониях позволяет подчиненным субъективно ранжировать эти мероприятия по степени важности. Этот инструмент легко может быть использован как для поддержания, так и для изменения традиций в организации.

6. Поведение высшего руководства в кризисных ситуациях. В данных ситуациях менеджеры и их подчиненные раскрывают для себя организационную культуру в такой степени, в которой они себе ее и не представляли. Глубина и размах кризиса могут потребовать от организации либо усиления существующей культуры, либо введения новых ценностей и норм, меняющих ее в определенной мере. Например, в случае резкого сокращения спроса на предоставляемые услуги у организации есть две альтернативы: либо уволить часть работников, либо частично сократить рабочее время при том же числе занятых. В организациях, где человек заявлен как ценность «номер один», видимо, примут второй вариант. Такой поступок руководства превратится со временем в организационный фольклор, что, несомненно, усилит данный аспект культуры в компании.

7. Кадровая политика организации, включающая весь цикл работы с персоналом: принятие на работу, продвижение и увольнение работников является одним из основных способов поддержания культуры в организации. На основе каких принципов руководство регулирует весь кадровый процесс, сразу становится видно по движению сотрудников внутри организации. Критерии кадровых решений могут помочь, а могут и помешать укреплению существующей в организации культуры. Важную роль играют критерии для поощрений и должностного роста. Постоянная демонстрация того, что организация неизменно связывает поощрения и должностной рост работников с их усердием и эффективностью, может иметь огромное значение для формирования поведения сотрудников. Некоторые исследователи считают именно систему поощрений и наказаний самой важной в формировании организационной культуры.

Определяющее влияние на организационную культуру оказывают действия высших руководителей. Их поведение, провозглашенные ими лозунги и нормы, а главное — организационные ресурсы, направленные на их реализацию и утверждение в сознании членов организации, становятся важнейшими ориентирами поведения работников, которые нередко служат более важным фактором организации поведения, чем формализованные правила и требования.

Корпоративная культура в деятельности современной организации имеет важнейшее значение. Над поддержанием выработанных принципов корпоративной культуры, межличностных коммуникаций, их совершенствованием вследствие изменений элементов во внутренней и внешней среде организации, поиск новых, эффективных факторов — одно из определяющих направлений деятельности организации для достижения своих целей.

НЕКОТОРЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ЧАЯНОВСКОЙ МЕТОДОЛОГИИ БЮДЖЕТНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ КРЕСТЬЯНСКИХ ХОЗЯЙСТВ

М.Ф. Рыжанков, к.э.н., доцент

Белорусский государственный аграрный технический университет (г. Минск)

О.В. Рыжанкова, к.психол.н., доцент

Белорусский государственный экономический университет (г. Минск)

Среди большого научного наследия А.В. Чаянова особое место занимает разработанная им теория и методология бюджетных исследований крестьянских хозяйств. Мы обращаем