

каждой области) может составлять до 10 %. В Киевской области, для которой характерны близость к столице и большая плотность населения, наиболее перспективные направления инноваций в регионе — это сельское хозяйство, производство продуктов питания и товаров народного потребления.

Таким образом, в обозримой перспективе можно прогнозировать дальнейший рост интереса инвесторов к уже действующим инновационным компаниям аграрного сектора и стремление развивать и расширять существующие мощности. Это, в свою очередь, отразится на состоянии национальной экономики. На государственном уровне, в целях повышения конкурентоспособности малых инновационных предприятий в агропромышленном комплексе необходимо разработать и реализовать программы, обобщенные по сельскому хозяйству зарубежного опыта: финансовая помощь при освоении новых технологий; повышение конкурентоспособности предприятий; обеспечение перехода предприятий на стандарты ISO. Частично эти направления реализованы в бюджете 2011 года, в части программы «Научные разработки в сфере стандартизации сертификации сельскохозяйственной продукции», на которую предусмотрено выделить 85855 тыс. грн. Необходим также строгий государственный учет предприятий, ведущих инновационную деятельность, для предоставления им бюджетных средств или иных видов поддержки.

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ

И.К. Рудак, к.э.н.

Белорусский государственный экономический университет (г. Минск)

Существует множество определений организационной культуры. Однако в большинстве своем многие авторы понимают под организационной культурой взаимосвязанные между собой социальные и нормативные средства, которые объединены рамками одной организации. Организационная культура состоит из технологии принятия решений, особенностей восприятия информации и работы с ней, индивидуальных систем управления и образов мышления, которые характерны для данной организации. Организация имеет определенный набор культуuroобразующих элементов. Они воспринимаются сотрудниками, каждый в определенной степени. Эти элементы образуют уровни организационной культуры.

На высшем уровне сознания находятся созданные организацией ее элементы культуры, например, здания сооружения, а также традиции, история, и другие ощутимо ассоциирующиеся представления о культуре, которые можно увидеть или о них можно услышать. Такие элементы формируют основное представление о том, что называется организационной культурой. На среднем уровне осмысления организационной культуры находятся ценности организации. По каким принципам организация привержена тем или иным ценностям, почему именно эти ценности, а не другие приоритетны для нее? Ответ на этот вопрос дает миссия организации. На первичном уровне, уровне подсознания находится восприятие принципов работы организации, ее миссии, целей и стратегии, которые персонифицировано или характерно для отдельных групп сотрудников, например, представление о других сотрудниках, о внешней среде, конкурентах и клиентах, восприятие других культур. Это невидимая, но ощущаемая сторона культуры, культура делового общения, психологический климат, формальные и особенно неофициальные коммуникации, а также формы их осуществления.

Особую роль для организационной культуры играет миссия организации. Она может рассматриваться как символ и ориентир организационной культуры.

Важнейшие факторы влияния на организационную культуру:

- индивидуальные потенциалы личностей, «сильные» личности с лидерскими качествами, структура кадрового потенциала;
- новые сотрудники, которые приходят в организацию с другим опытом работы;
- программы повышения квалификации и другие мероприятия по развитию персонала;
- производственный климат предприятия, психологический климат подразделений, атмосфера доверия;
- объемы делегируемых полномочий, количество уровней управления, состояние информационных технологий;

– состояние мотивации персонала.

Рассмотрение организаций как культурного феномена имеет относительно давнюю историю и восходит к результатам исследований, полученных Э. Мэйо. В заводских цехах компании Western Electric Hawthorne он попытался продемонстрировать непосредственное и благотворное влияние улучшения условий труда на производительность. Самый важный вывод, который исследователь получил из последовавших за этим экспериментов исследований, заключается в том, что не условия труда как таковые, а именно внимание к работникам организации выступает решающим фактором повышения производительности.

Честер Барнард, выступая с позиции высшего руководства утверждал, что роль лидера заключается в управлении социальными силами организации, формировании и направлении ценностей. Он описал успешных (эффективных) руководителей как создателей ценностей, заботящихся о неформальном социальном состоянии организации. Барнард противопоставляет их тем руководителям, которые манипулируют формальными средствами и поощрениями, которые имеют дело лишь с более узкой задачей достижения кратковременной эффективности.

Следует также отметить, что организационная культура – является одним из элементов в модели Мак-Кинзи. Данная модель показывает, что серьезные изменения в организациях обусловлены, по крайней мере, семью комплексными переменными: стратегией, структурой, персоналом, стилем руководства, системой, специальными навыками и, безусловно, культурой (системой общих ценностей).

Базовая философия, «внутренний импульс» организации сказывается на ее относительных достижениях в значительно большей мере, чем ее технологические или экономические ресурсы, организационная структура, инновации или распределение тех или иных действий во времени. Никто не отрицает важность, значимость данных факторов для организации. Однако вышеуказанные факторы отступают на второй план в сравнении с тем, насколько сильно сотрудники организации верят в ее базовые правила, принципы и насколько твердо они придерживаются их.

Исследования показывают, что эффективность организаций, у которых отсутствует какая-либо определенная система ценностей, оказывается весьма низкой. Изучая опыт успешных организаций, было выявлено несколько общих для них характеристик, которые унифицируют эти организации, несмотря на различия в их системах ценностей. Во-первых, организационные ценности почти всегда формулируются в виде качественных, а не количественных показателей. Во-вторых, непременным атрибутом любой эффективной системы ценностей является стремление вдохновить сотрудников, работающих даже на самых нижних ступенях иерархической лестницы. В-третьих, еще одной общей чертой успешных организаций является степень, до которой руководители этих организаций стремятся поддерживать в своих подчиненных энтузиазм и высокий моральный дух.

Формирование и развитие корпоративной культуры требует много сил и времени. Поэтому, одного руководителя в таком деле недостаточно. Необходимо чтобы руководитель организации располагал эффективной командой помощников. Вышестоящее руководство организации должно задавать тон, импульс развитию организационной культуре, внушая своим подчиненным определенную систему ценностей. Следует отметить, что формирование и прививание работникам определенной системы ценностей — непростое дело. К тому же каждой конкретной организации подходят лишь некоторые из огромного множества возможных систем ценностей — это поистине трудоемкая работа.

У ИСТОКОВ ГОРДОСТИ КРЕСТЬЯНСКОГО РОДА

О.В. Рыжанкова, к.э.н., доцент

Белорусский государственный экономический университет (г. Минск)

М.Ф. Рыжанков, к.э.н., доцент

Белорусский государственный аграрный технический университет (г. Минск)

История — это не хронология, не череда событий, которые мы отыскиваем и логически восстанавливаем углубляясь в прошлое. История — это, прежде всего, образ жизни и состояние души. И то, как жили люди, вмещает в себя гораздо большее, чем простую смену событий. Об этом свидетельствуют семейные истории. Именно посредством семейных, то