

II РОЗДІЛ ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ СУЧАСНОГО ЛІДЕРА

УДК 658.3

*Гуревичев М. М., Іваницький В. Д., Пономарев А. С.,
г. Харьков, Україна*

СОЦИАЛЬНАЯ СУЩНОСТЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ

Практическая потребность в углублении социокультурного подхода к деятельности корпораций обусловлена тем, что в условиях мирового кризиса ухудшился рейтинг конкурентоспособности Украины, но осуществилось ее членство в ВТО, которое актуализирует проблему адаптации национальной экономики к мировым стандартам и новым условиям функционирования. Адаптация осложняется тем, что членство в ВТО означает ожидание не только притока зарубежных инвестиций и технологий, но и прихода современных прогрессивных концепций в философии управления бизнесом. Особенностью этих концепций, упорядоченно сформулированных Р. Акоффом и Ф. Котлером, является возрастание социальной ответственности корпораций за развитие общества и сохранение среды обитания. Поэтому нарастает потребность развития этических основ корпоративной культуры от стандартов этики делового общения до уровня практического продвижения к общечеловеческим идеалам. Корпоративной культуре предстоит завершить переход от концепции экономического эгоизма М. Фридмена и сомнительной максимы «Покупатель всегда прав» к современной концепции крупного бизнеса. Вильям Клей Форд-младший так ее сформулировал: «хорошая компания создает прекрасные товары и услуги. Прекрасная компания также предлагает прекрасные товары и услуги, но, кроме этого, еще и стремится сделать мир лучше» [8]. Авторы полностью разделяют такую этическую концепцию и намерены ей содействовать в образовательном пространстве, в своей преподавательской деятельности.

Культура, как известно, представляет собой процесс взращивания совестливых и одухотворенных людей. Корпоративная культура, выполняя данную функцию (как и многие другие автономные культуры), к тому же реализует и практические функции, идентичные корпорации. Это, прежде всего, организационные (управленческие и

исполнительские) функции, производственные и маркетинговые, кадровые и этические. Здесь, по всей вероятности, осуществляется взаимодействие культуры в широком и высоком смысле (см. выше) и специфической культуры организации (см. ниже) в их интеллектуальном и нравственном влиянии на человека-работника. Иными словами, данное взаимодействие есть единство прямой и обратной связи культур в воспитании личности.

Корпорация (лат. *corporatio*— сообщество) - объединение на основе частно-групповых интересов - приобрела широкое развитие в экономике. Современные корпорации - доминирующая организационная форма большого бизнеса. Их развитие и современная корпоративная культура есть продукт многогранного влияния социально-экономической среды и интеллектуального потенциала собственного развития.

В период второго десятилетия XXI века возрастает существенное влияние на корпоративную культуру экономики знаний.

В связи с этим возникает триединая проблема:

- идентификации экономики знаний и экономической системы,
- структуры экономики знаний,
- системного влияния этой экономики на корпоративную культуру как на сложную динамическую систему разделяемых ценностей и идеалов, норм и правил поведения.

Экономическая наука установила основные признаки идентификации экономических отношений и экономической системы. Это объективная необходимость, система форм собственности, структура занятости, ресурсы, измерение эффективности, социальные эквиваленты, противоречия перехода от предшествующей к последующей экономической системе.

Опираясь на данный методологический подход, можно предложить следующее системное представление об экономике знаний. Оно, конечно же, не является адекватным, так как данная система еще формируется. Но ее системообразующие признаки уже действуют, характеризуют отношения настоящей системы. Объективная необходимость перехода к экономике знаний как к новой экономической системе обуславливается прежде всего и главным образом диалектикой динамичного начала нашего века. В первую очередь это инновационный тип мирового развития. Он предполагает быстрый рост инновационной среды, инноваций и непрерывных перемен. Но не исключает и эволюционного развития. Далее, это мировой приоритет Пятого технологического уклада (электроника и робототехника, программное

обеспечение и телекоммуникации, биотехнологии и космическая техника), но и наличие предыдущих технологических укладов в индустриальных и доиндустриальных странах.

Это и внушительный рост мировой экономики в условиях ее глобализации на основе повышения производительности труда (в 50 раз на протяжении только минувшего столетия [1, с. 185]), но при этом экономические и финансовые кризисы, детерминированные рыночными отношениями. Наконец, это и увеличение средней продолжительности жизни землян на 30 лет за минувший век, но и снижение ее качества из-за терроризм и войны, алкоголизм и наркотики, уносящие жизнь миллионов ежегодно. Наука и образование, знания и их усвоение помогут людям ускорить рост позитивных и минимизировать негативные процессы в жизни человечества.

Система форм собственности, как основа экономики знаний, выгодно отличается от предшествующих систем. Так, право интеллектуальной собственности, ее рост, его защита и массовая практическая реализация стимулируют рыночный спрос на знания. Право государственной собственности обеспечивает и мотивирует развитие человеческого капитала как производителя и потребителя знаний. Право частной собственности в акционерной, партнерской, семейной, индивидуальной формах все активнее содействует как умножению» так и реализации знаний в большом, среднем, малом и особенно в венчурном бизнесе.

Структура занятости в экономике знаний абсолютно новая. Это прежде всего существенное повышение доли работников умственного труда. Работник знаний грудится в сфере управления, в образовании, здравоохранении, культуре, финансах, в юриспруденции, а также в остальных сферах жизнедеятельности общества. Работник знаний создает новое знание и совершенствует навыки умственного труда. Он первый усваивает и применяет новое знание. Уже сегодня работники умственного труда составляют порядка двух пятых всей рабочей силы в США [1, с. 194]. Умственный труд становится главным, преобладающим видом труда, и все достижения человечества в текущем столетии будут основаны на его результатах.

Ресурсы экономики знаний концентрируются в моноресурсе, которым выступает человеческий капитал. Его достоинства поистине уникальны. Это редкость; ценность и доходность, которые возрастают; взаимозаменяемость; он не исчезает в потреблении. Его доля в богатствах мира по самым осторожным подсчетам достигает 64 %, а в Японии и Германии превышает 80 %. Поэтому быстро возрастают расходы на повышение качества человеческого капитала. Так. в

экономически развитых государствах доля расходов на образование, в том числе и на последипломное, достигает 10 % ВВП.

Измерение эффективности экономики знаний как новой экономической системы осуществляется по-новому (хотя используются и традиционные показатели). В микроэкономике интеллектуальный сектор создает 15-18 % добавленной стоимости в развитых странах. При этом коэффициент Дж. Тобина (отношение рыночной стоимости компании к стоимости ее материальных активов) позволяет выяснить эффективность отдельной конкретной компании. Так, у IBM она составляет 2,0, у Intel 4,6, у Microsoft 5,5. в то время как у General Motors всего 0,14,

В макроэкономике, где главным фактором становится интеллектуальный труд, как сердцевина экономики знаний, он измеряется качеством. Именно качество труда врача или учителя – это и есть конечный продукт умственного, или интеллектуального труда.

Социальные эквиваленты экономики знаний сегодня только начинают проявляться. Но они уже впечатляют. Это быстрый рост численности совестливых и одухотворенных людей. Преобладание образованных людей в населении многих стран. Изменение соотношения между материальным и духовным производством в пользу второго. Рост духовных потребностей человечества. Повышение производительности общественного труда и увеличение средней продолжительности жизни землян.

Противоречия перехода к экономике знаний существенны, но они служат двигателем данного процесса. Прежде всего, не исчерпав возможностей настоящей экономической системы, сложно переходить к будущей. Далее, тормозится данный переход и неравномерной концентрацией знаний в мире. К тому же, технократия затрудняет, а социальная ориентация страны облегчает этот переход. Наконец, качество институционального, «ручного» управления и обратная связь определяют результат этого исторического процесса.

Стало быть, объективная необходимость, формы собственности, структура занятости, ресурсы, измерение эффективности, социальные эквиваленты, противоречия перехода к экономике знаний служат факторами развития корпоративной культуры и одновременно объектом ее интеллектуального влияния.

Генезис и становление экономики знаний (или, как это принято считать в социологии, общества знаний) в полной мере отвечает объективным закономерностям формирования и смены моделей мирового социально- экономического развития. Только в условиях

глобализации проявление этих закономерностей становится более отчетливым и динамичным. При этом постепенно вырисовывается тенденция определенного выравнивания (хотя и недостаточно быстрого, а порой и противоречивого) уровней образованности и культуры населения, научно-технического, технологического и социально-экономического развития государств мира. Важным следствием этих процессов становится изменение общей геополитической ситуации.

Действительно, вслед за впечатляющим рывком Китая в ряды мировых лидеров уверенно вошли Индия и Бразилия, усиливается общее влияние стран группы БРИКС. Характерное своеобразие их культурно-исторических традиций накладывает существенный отпечаток на ход не только экономических, но и социальных, демографических и других процессов. В свою очередь, это усиливает интеграционные процессы, межкультурную коммуникацию, в том числе за счет миграционных процессов. Ситуация, характерная усилением интеграционных процессов оказывает серьезное влияние на общую социокультурную ситуацию, а благодаря распространению транснациональных корпораций – и на корпоративную культуру.

При этом особый интерес представляет анализ основных тенденций мирового развития. Достаточно вспомнить динамику изменения прогноза сроков, когда Китай догонит США по уровню ВВП. Если в 90-е годы прошлого века многие футурологи считали, что это произойдет не ранее 2050 года, то в последующих прогнозах постепенно этот срок неуклонно приближался, и сегодня вполне реальными представляются утверждения, что это может произойти уже в 2016 году. (Однако! При этом следует отметить, что одновременно со стабильно высоким ростом объемов производства опережающими темпами в стране растет уровень образования и культуры, развиваются современные отрасли науки, существенно сокращается уровень бедности.

Как справедливо пишут Л. Фитун и И. Абрамова, «становление новой модели мирового экономического развития, в которой основная часть ускоренного экономического роста происходит в «возвышающихся странах», особенно Китая и Индии, приведет к фундаментальным подвижкам в социальной структуре населения планеты». Они подчеркивают, что «согласно данным ОЭСР, численность мирового среднего класса за счет демографически доминирующих развивающихся стран в течение ближайших 20 лет увеличится до 3 млрд. человек. Его прирост уже сейчас происходит почти исключительно за счет государств Азии и Латинской Америки, а примерно начиная с 20-30-х годов - как ожидается, сместится в Африку. Это неизбежно отразится на глобальном балансе потребления ресурсов

развития, а также на структуре мирового производства и потребления» [2, с. 9].

Считаем, что, более того, это отразится на характере инновационного развития, на корпоративной, а следовательно, и на общей культуре мирового сообщества. Однако это достаточно сложные процессы, которые не должны осуществляться только на принципах самоорганизации и саморазвития систем. Человечество достигло такого опасного уровня развития производительных сил, что они фактически уже выходят из-под его контроля, создавая реальную угрозу существованию человека как биологического вида. Вот почему развитие и корпоративной, и общей культуры должно быть четко управляемым, а траектория их развития должна формироваться на основе достижений социально-гуманитарных наук и исходя из системы общечеловеческих ценностей. Это со всей неизбежностью требует, во-первых, существенного повышения роли образования, во-вторых, повышения профессиональной компетентности и общей культуры педагогов и, в-третьих, восстановления былого высокого авторитета знаний и образования в общественном сознании. Особую важность при этом приобретает общая гуманистическая его направленность.

В связи с этим Н. Е. Буланкина совершенно справедливо отмечает, что «кризисные явления – разрушение окружающей природной среды, борьба за стремительно истощающиеся ресурсы, возведение в норму жестокости, культа грубой силы, воинствующий индивидуализм, примитивизация чувств и интересов, взаимное отчуждение, стремление к обогащению за счет других, агрессия и насилие в обществе — обусловили особую остроту проблемы гуманизации национальных образовательных систем» [3, с. 14].

По нашему глубокому убеждению, только в случае решительного преодоления указанных негативных явлений и реальной гуманизации образования корпоративная культура будет ориентироваться не на получение прибыли любой ценой, а на максимальное удовлетворение общественных потребностей. Поэтому в общей ее структуре в качестве системообразующего элемента обязательно должны быть нравственно-этические ценности. Использование результатов осознанной и осмысленной трансформации общественных потребностей в основные цели деятельности корпорации должно быть одним из определяющих принципов формирования, функционирования и постоянного развития корпоративной культуры. Поскольку, однако, большая часть человечества пронизана сегодня идеологией потребительства, задача всех социальных институтов состоит в привитии людям необходимости переосмысления жизненных целей и ценностей и прежде всего в формировании новой культуры потребления.

При этом существенное значение должны приобретать также вопросы экологической культуры в самом широком ее понимании.

Имеются в виду ресурсосбережение, разработка и применение природосберегающих технологий, соответствующее воспитание производственного персонала. В общественном сознании необходимо сформировать четкое понимание как ограниченности природных ресурсов, так и того, что интенсивная хозяйственная деятельность человека уже привела к неблагоприятным и, к сожалению, необратимым природно-климатическим изменениям.

Только в таком случае можно будет говорить о том, что корпоративная культура действительно соответствует высоким требованиям экономики знаний и функционирующего на ее основе общества, что она исходит из системы жизненных целей и ценностей индивидов, образующих это общество. Более того, активизируя креативные потенции каждого работника и стимулируя их плодотворную реализацию, современная корпоративная культура не только выступает результатом экономики знаний, но в порядке обратной связи может способствовать дальнейшему приумножению и углублению знаний о мире, обществе и самом человеке. Это будет способствовать быстрой трансформации этих знаний в производственные и социальные технологии, в том числе, вполне естественно, в совершенствование общей и корпоративной культуры.

Важнейшими элементами корпоративной культуры, обеспечивающими ее общую действенность и эффективность, выступают психологический климат в коллективе работников фирмы, характер межличностного общения и этика корпоративных отношений. Помимо своего непосредственного предназначения они выполняют также важную функцию нравственного воспитания персонала и всех, кто тем или иным способом связан с корпорацией. Использование норм и правил корпоративной этики, как совершенно справедливо отмечает И. Н. Кузнецов, «воспринимается окружающими благожелательно в любом случае, даже если человек не обладает достаточно отработанными навыками применения правил этики. Эффект восприятия усиливается многократно, если этическое поведение становится естественным и ненарочитым». Он специально подчеркивает, что «это происходит тогда, когда правила этики являются не только внутренней психологической потребностью человека, но и отработаны в процессе систематического тренинга» [4, с. 254].

Подобные тренинги, по нашему убеждению, должны быть неотъемлемой частью системной работы с персоналом корпорации. Они будут способствовать распространению норм культуры и этики отношений, принятых в ней, на ее окружение - партнеров, смежников, поставщиков и потребителей, на внешнюю по отношению к корпорации среду, постепенно укрепляясь в общественном сознании. Необходимость такого действенного влияния сегодня обусловлена чрезвычайно низким уровнем нравственной культуры и духовности, который в определенной мере связан со сменой образовательной парадигмы, утратой многими

педагогами и системой образования в целом четких нравственных ориентиров и ценностей воспитания.

Одним из характерных признаков достаточного уровня корпоративной культуры следует также считать глубокое понимание генераторами новых идей того обстоятельства, что большинству инноваций обычно присущ двойственный характер. Он состоит в возможности как конструктивного их применения на благо людей, общества и природы и повышения уровня гармонизации их отношений, так и деструктивного, направленного на уничтожение и разрушение. В связи с этим важным элементом корпоративной культуры (а в более общем случае - культуры инноваций) должна быть система объективной экспертной оценки тех угроз и опасностей, которые может нести та или иная инновация. На основании этой оценки обязательно должна разрабатываться эффективная система их ограничения или нейтрализации.

Литература: 1. Друкер Питер Ф. Задачи менеджмента в XXI веке / пер. с англ. — М.: Вильямс, 2007. — 288 с. 2. Фитуни Л., Абрамова И. Закономерности формирования и смены моделей мирового экономического развития // Мировая экономика и международные экономические отношения. — 2012. — №7. — С. 3-15. 3. Буланкина Н. Е. Гуманизация отечественного образования // Педагогические технологии. — 2008. — № 3. — С. 14-24. 4. Корпоративная культура делового общения: Главные правила общения и поведения в современном обществе // авт.-сост. И. Н. Кузнецов. — М.: АСТ; Мн.: Харвест, 2005. — 608 с. 5. Акофф. Р. Л., Эмери Ф. О целеустремленных системах. — М.: Советское радио, 1974. — 270 с. 6. Котлер Ф., Ли Ненси. Корпоративна соціальна відповідальність. — К.: Стандарт, 2005. — 290 с. 7. Романовский А. Г., Мищенко В. А., Иващицкий В. Д. Научные исследования в экономике и менеджменте. — Харьков: НТУ «ХПИ», 2006. — 320 с. 8. Гуревичев М. М. Введение в мировую рыночную экономику (гуманный вектор). — Харьков: НТУ «ХПИ», 2005. — 526 с. 9. Certo S. C. Modern Management. Quality, Ethics, the Global Environment. — Allynand Bacon, 1992. — 720 с.

Bibliography (transliterated): 1. Druker Piter F. Zadachi menedzhmenta v XXI veke / per. s angl. — M.: Vil'jame, 2007. — 288 s. 2. Fituni L., Abramova I. Zakonomernosti formirovanija i smeny modelej mirovogo jekonomicheskogo razvitija // Mirovaja jekonomika i mezhdunarodnye jekonomicheskie otnoshenija. — 2012. — №7. — S. 3-15. 3. Bulankina N. E. Gumanizacija otechestvennogo obrazovanija // Pedagogicheskie tehnologii. — 2008. — № 3. — S. 14-24. 4. Korporativnaja kul'tura delovogo obshhenija: Glavnye pravila obshhenija i povedenija v sovremennom obshhestve // avt.-sost. I. N. Kuznecov. — M.: AST; Mn.: Harvest, 2005. — 608 s. 5. Akoff. R. L., Jemer F. O celeustremlennyh sistemah. — M.: Sovetskoe radio, 1974. — 270 s. 6. Kotler F., Li Nensi. Korporativna social'na vidpovidal'nist'. — K.: Standart, 2005. — 290 s. 7.

Romanovskij A. G., Mishhenko V. A., Ivanickij V. D. Nauchnye issledovaniya v jekonomike i menedzhmente. – Har'kov: NTU «HPI», 2006. – 320 s. 8. Gurevichev M. M. Vvedenie v mirovuju rynochnuju jekonomiku (gumannij vektor). – Har'kov: NTU «HPI», 2005. – 526 s. 9. Certo S. C. Modern Management. Quality, Ethics, the Global Environment. – Allynand Bacon, 1992. – 720 s.

Гуревичов М. М., Іваницький В. Д., Пономарьов О. С.

СОЦІАЛЬНА СУТНІСТЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В УМОВАХ ЕКОНОМІКИ ЗНАЇЬ.

Проаналізовано сутність, сенс і структуру системного поняття корпоративної культури. Обґрунтовано вибір засобів її формування на гуманістичній основі в умовах сучасної економіки знань і світової кризи. Показано відмінність сенсу понять загальної культури і цивілізації. Етику та естетику розглянуто як центральне ядро загальної культури людства, етнокультур народів світу, культури корпорації як соціоекономічної групи і, таким чином, заохочуваної гуманістичним вихованням егокультури особистостей.

Ключові слова: корпоративна культура, економіка знань, інноваційний розвиток, соціальна відповідальність, етика, гуманізм.

Гуревичев М. М., Іваницький В. Д., Пономарев А. С.,

СОЦИАЛЬНАЯ СУЩНОСТЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ

Проанализированы сущность, смысл и структура системного понятия корпоративной культуры. Обоснован выбор средств ее формирования на гуманистической основе в условиях современной экономики знаний и мирового кризиса. Показано отличие смысла понятий общей культуры и цивилизации. Этика и эстетика рассматриваются как центральное ядро общей культуры человечества, этнокультур народов мира, культуры корпорации как социоэкономической группы и, таким образом, поощряемой гуманистическим воспитанием эгокультуры личностей.

Ключевые слова: корпоративная культура, экономика знаний, инновационное развитие, социальная ответственность, этика, гуманизм.

Gurevichov M.M., Ivanitsry V.D., Ponomaryov O.S.

SOCIAL ESSENCE CORPORATE CULTURE IN A KNOWLEDGE ECONOMY.

Analyzed the nature , meaning and structure of the system concept of corporate culture , as well as the notion of the knowledge economy. The choice of ways, methods and means of its formation on a humanistic basis in today's knowledge economy and global crisis. Displaying distinct sense of general concepts of culture and civilization. Ethics and aesthetics are seen as the central core of the general culture of humanity, ethnic cultures of the peoples of the world, the culture of the corporation as a socio-economic groups and thus fostered humanistic education egokultury personalities.

Emphasized the role of psychologic climate as an important element of corporate culture in the effective functioning of the corporation. Emphasized the need for corporate social responsibility and peer review the risks of innovation.

Keywords : corporate culture , knowledge economy , innovation development , social responsibility , ethics, humanism

Стаття надійшла до редакції 11.09.2014

УДК 371.3:159.9

*Т. В. Гура, І. В. Рінко
Харків, Україна*

ЛІДЕРСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ВАГОМА СКЛАДОВА ОСОБИСТІСНО-ЗНАЧУЩИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ.

Постановка проблеми. В умовах модернізації вітчизняної освіти особливо у сфері підготовки професійних керівників і фахівців для перспективних галузей економіки, науки та культури гостро постає проблема пошуку, добору і фахової підготовки найбільш здібної, талановитої молоді, проблема формування нової інтелектуальної еліти нації, лідерів нашої сучасності. Тому підготовка таких лідерів є одним з головних завдань вищої школи. Вирішення завдань підготовки професійних керівників і конкурентоспроможних фахівців потребує пошуку нових форм, нетрадиційних підходів до організації навчальної діяльності студентів, підвищення рівня їх лідерських якостей. У зв'язку з цим виникає об'єктивна необхідність удосконалення системи освіти, спрямованої на формування особистості майбутнього лідера, який усвідомлює свої можливості, прагне до розвитку лідерського потенціалу, до самоосвіти, самовдосконалення, максимальної самореалізації та досягнення життєвого успіху.

Проблема підготовки майбутніх лідерів є однією з важливих проблем, а в умовах кризи – однією з головних проблем у педагогіці вищої технічної освіти. Для її вирішення необхідним є знання закономірностей та механізмів становлення та розвитку лідерського потенціалу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить, що підготовка лідерів цікавила видатних науковців, які досліджували формування особистості майбутнього лідера, його творчу індивідуальність. Аналіз психолого-педагогічної літератури свідчить, що у вітчизняній педагогічній думці склалася наукова школа з питань дослідження теоретичних і прикладних проблем творчого потенціалу лідера. Дослідженню природи суспільних феноменів, таких як еліта і