

Ведущим направлением использования PR технологий является работа с прессой. Сюда входят такие инструменты, как интервью, репортажи, рецензии, пресс-релизы и т.п., в частности периодически появляются статьи.

СМИ играют также не последнюю роль в развитии имиджа клубов бальных танцев. Зачастую именно от первичных отзывов журналистов зависит целесообразность его дальнейшей раскрутки на ТВ, и применение других методов.

Следующим PR инструментом, используемым для продвижения и укрепления имиджа клуба бальных танцев является вебсайт, в котором указаны представленные направления с краткими описаниями, дана информация о преподавателях, филиалах, расписании занятий, стоимости обучения и размещены контактные данные.

Поскольку танцы творческий вид деятельности, есть смысл применить для позиционирования креативные технологии в PR. Нынешняя невероятная популярность танцев – результат PR-деятельности.

*Медведева И.В.
НИУ БелГУ*

ГЕНЕЗИС КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Культура является многогранным явлением, она пронизывает все сферы жизнедеятельности человека. Надо заметить, что, исследования в области культуры организации имеют довольно длительную историю. Подчеркнем, что изначально термин «корпоративный» возник от латинского «corporatio» – объединение, сообщество, а не от «корпорации» как организационно-правового типа предприятия. Известно, что наличие в организации «корпоративного духа» обсуждалось еще в XIX веке. А. Файоль говорил об укреплении и поддержании корпоративного духа, как об одном из базовых принципов управления предприятием¹.

Профессор Корнелльского университета (США) Харрисон Трайс склонен считать первой попыткой исследования деятельности корпорации в культурном аспекте работу группы американских учёных во главе с Э. Мэйо в начале 30-х годов. Это случилось при проведении известного Хоуторнского эксперимента в копании Western Electric в Чикаго. Он проводился в 4 этапа в течение пяти лет (с 1927 по 1932 гг.) и имел целью выяснение влияния самых разных факторов на производительность труда отобранных для исследования работников компании.

Выводы Мэйо о необходимости «осмысленной жизни для индивидуума в компании», развития «чувства групповой сопричастности»² на основе общих групповых ценностей явились своеобразным толчком для дальнейших попыток

¹ Занковский А.Н. Организационная психология. М., 2007 С. 288

² Шумейко М.В. Типология корпоративной культуры // Общество: политика, экономика, право. 2008. №1.

изучения потребностей и поведения работников с точки зрения культуры их организации.

В 50-е годы известный американский социолог М. Далтон провёл исследования в десятках крупных и средних фирм США и Канады на предмет изучения естественного возникновения культур и субкультур, исходя из разных потребностей работников, и обобщил результаты своих исследований в книге «Человек, который управляет».

В начале 80-х были изданы известные книги-бестселлеры: «Теория Z», автор работы У. Оучи, для которого культура состоит из собрания символов, церемоний и мифов, которые сообщают членам организации важные представления о ценностях и убеждениях³ и «В поисках эффективного управления» Т. Питерс и Р. Уотерман. В них среди прочих присутствовали и тезисы о том, что культура организаций является важным фактором экономической эффективности фирмы, а также её адаптации к внешней среде.

Впервые термин «корпоративная культура» в качестве важнейшего фактора, влияющего на организационное поведение и социальное развитие, сформулировали Т.Е. Дил и А.А. Кеннеди в 1982 г. Анализ хозяйственной практики привёл американских экспертов к выводу о том, что, кроме чёткого организационного построения, высококвалифицированных сотрудников, эффективного управления и инновационных стратегий, исследуемые ими предприятия располагают сильной культурой и особым стилем, которые вместе способствуют достижению и поддержанию ведущих позиций, как на внутреннем, так и на мировом рынке⁴.

Раскрытию значения корпоративной культуры для успеха предприятия способствовали исследования Т. Питерса и Р. Уотермена. Они четко сформулировали идею о том, что управленец, влияющий на состояние дел в организации, должен заниматься не только экономическими вопросами, но и управлять ценностными установками организации, в буквальном смысле создавать смысл работы в этой компании⁵.

Исследования Т. Дила и А. Кеннеди, Т. Питерса и Р. Уотермена вызвали серьезный интерес к проблематике корпоративной культуры, поскольку этим ученым удалось продемонстрировать преимущества компаний с сильной культурой.

Основательной теоретической работой по данной проблеме считается книга известного американского специалиста в области организационной психологии Э. Шейна «Организационная культура и лидерство». Автор сформулировал теорию трех уровней корпоративной культуры, на основе

³ Оучи У. Методы организации производства: Японский и американский подходы. М., 2008. С. 12.

⁴ Дил Т.Е., Кеннеди А.А. Корпоративные культуры. М., 2009. С.16.

⁵ Питерс Т., Уотерман Р. В поисках эффективного управления: опыт лучших компаний. М., 2006. С. 31.

которых можно ее изучать: Дальнейшие исследования корпоративной культуры строились уже на основе его трехуровневой структуры.

Значительную роль в формировании культуры организаций сыграл опыт советских предприятий, которые осуществляли плодотворный поиск путей сплочения коллектива, вселяли гордость за работу на конкретном производстве, внедряли новые традиции во взаимоотношениях работников в процессе их совместной трудовой деятельности.

В результате анализа различных определений корпоративной культуры, представляется возможным использовать следующее определение ее. «Корпоративная культура – это совокупность разделяемых работниками ценностных ориентаций, норм и традиций, определяющая индивидуальность организации и формирующая сопричастность к решению ее стратегических и тактических целей и задач»⁶.

Панченко О. О.
НТУ «ХПИ»

СИСТЕМА ВИЩОЇ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ БОЛОНСЬКОГО ПРОЦЕСУ: ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ

В останні роки відбулися зміни в українській системі вищої освіти і це пов'язано з приєднанням України до Болонського процесу.

Історія Болонського процесу офіційно почалася з підписання Болонської декларації 19 червня 1999 р. в Італії. Декларація була підписана 29 міністрами освіти від імені своїх урядів. Цим актом більшість європейських країн-учасниць Болонського процесу проголосили створення спільної Зони європейської вищої освіти до 2010 р. В межах цієї зони повинні діяти єдині умови визнання дипломів про освіту, працевлаштування та мобільності громадян.

Для України Болонський процес розпочався з підписання Болонської декларації 19 травня 2005 р. на Бергенській конференції. У 2006/2007 рр. у всіх ВНЗ України III-IV рівнів акредитації впроваджена кредитно-трансферна система ECTS. Підготовлено відповідний пакт інноваційних нормативних документів ECTS, розроблені рекомендації і втілюються організаційні заходи щодо впровадження додатку до диплому європейського зразка (Diploma Supplement). Виконання цього пункту є обов'язковою вимогою для усіх країн, що підписали Болонську декларацію.

Стратегічні рішення щодо створення ЄПВО до 2010 р. і його подальший розвиток до 2020 р. є результатом зустрічей міністрів Європейських країн, що відповідають за вищу освіту в країнах ЄПВО. Участь у Болонському процесі є відповіддю на загальні виклики, які стоять перед системами вищої освіти європейських країн.

У 2010 р. На зустрічі міністрів (Будапешт-Вена) було проголошено про запуск Європейського простору вищої освіти (відповідно до Болонської

⁶ Формирование и развитие корпоративной культуры предприятия. URL: http://www.emd.ru/consulting/same/same_corp_6.html