

выпускниками; формирование базы данных выпускников, соискателей, работодателей, формирование списка открытых вакансий; мониторинг трудоустройства выпускников.

Множество факторов затрудняет появление и развитие таких центров в учреждениях высшего образования Республики Беларусь. Во-первых, основным партнером центров карьеры являются крупные транснациональные компании, в которых процедуры найма сотрудников строго формализованы и имеют целью привлечь на работу мотивированного и успевающего студента или выпускника. Однако таких компаний немного на белорусском рынке, а отечественные компании не готовы полноценно сотрудничать с Центрами карьеры. Несмотря на имеющиеся попытки установить деловые связи между работодателями и высшими учебными заведениями, главным образом через центры карьеры, эффективность этого процесса остается на низком уровне. Во-вторых, руководство учреждений высшего образования зачастую не заинтересовано в создании таких центров, поскольку это требует дополнительных финансовых затрат. Кроме того, несмотря на такой широкий перечень услуг, предоставляемых центрами карьеры, оценить их эффективность не всегда представляется возможным. Так, в исследованиях регулярно осуществляемых центром карьеры НИУ Высшей школы экономики (Российская Федерация) только 5% студентов пользуются услугами Центра, а трудоустроиться с помощью центра смогли только 3% выпускников. Тем не менее центр карьеры представляется перспективным инструментом взаимодействия учреждения высшего образования и работодателей.

## **ИДЕЯ БИЗНЕСА И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ДЛЯ СОЗДАНИЯ БЕСКОНФЛИКТНОЙ СРЕДЫ**

**Иванов Андрей Аркадьевич**

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ, Республика Беларусь  
zlatazar@tut.by

Времена полувоенных структур, где военными начальниками (топ-менеджментом) издавался приказ, доводимый младшими командирами (менеджерами среднего звена) до рядового состава, обязанного демонстрировать беспрекословное послушание, миновали. Организация по принципу регулярной армии уступает свое место аналогам мотивированных партизанских подразделений, некоему подобию военизированной

ных отрядов, где нет званий и знаков различия, где прирожденные лидеры добиваются взаимопонимания между самоуправляемыми членами отряда, которые обладают равными полномочиями и несут равную ответственность. Автократия, иерархия, бюрократия и менеджмент постепенно вытесняются принципами демократии, сотрудничества и самоуправляемыми организациями, которые должны стать нормой организаций будущего в XXI в. Однако серьезным препятствием на пути появления и развития таких организаций, является устаревшая модель внутрикорпоративных отношений. Как она выглядит?

С чего начинается любое дело? С бизнес-идеи! Например, я хочу выращивать помидоры. Очень достойная задача! Людям нужны помидоры, они вкусные и полезные, но делать это можно используя две идеи бизнеса: первая – мой бизнес, создаётся для благополучия всех, кто в нём работает и для благополучия всех, кто станет потребителем нашей продукции; вторая – этот бизнес создаётся для благополучия малой группы людей (собственников, директора и его родственников и т. д.), остальные путь не обижаются, поскольку собственник и так их «облагодетельствовал» дав им работу.

Первая идея бизнеса носит название – толпо – «элитарной» системы управления, где «руководитель (акционер, собственник) главный, и поэтому что он хочет, то и воротит». Между этими тремя уровнями всегда существует напряжение. Поскольку есть те, кому многое можно и те, кому ничего нельзя. Это напряжение не озвучивается и не обсуждается, но оно объективно есть. В этом случае, среда всегда напряжена. При этом организация теряет весь потенциал своего развития на выяснения «где правда», а также «кто виноват» и «кого наказать за...».

Второй вид управления направлен, для обеспечения благополучия всех сотрудников. Во втором случае, система более гармоничная и устойчивая. Она позволяет рассчитывать на то, что адекватные люди, поняв, что здесь нет подавления в отношении их как личностей, будут постепенно проявлять свои лучшие качества, как в работе, так и во взаимоотношениях друг с другом и с руководством. Они начинают постепенно формировать такой социальный психологический феномен, как доверие. На базе сформированного доверия, бесструктурно, самопроизвольно возникают неожиданные иные социально – психологические феномены, которые будут способствовать появлению дополнительных положительных результатов (приятных неожиданностей).

Новые социально-психологические проявления, такие как добросовестность, великодушие, высокая самодисциплина, творчество и т. д., это как раз те проявления в поведении сотрудников, которые и станут новыми приятными неожиданностями в коллективе трудящемся на

основе доверия. Пока в организационной среде (коллективе) существует напряженная среда, пока руководитель не убедил людей и не сформировал доверительных отношений к себе, он не обладает реальной властью. Власть тождественно равна доверию к ней.

Рассмотрим организацию как матрешку. Самой большой матрешкой будет идея бизнеса, как мы уже выяснили их в пределе всего две. Или организация работает в интересах всех, или ради благополучия малой группы. Второй, по значимости и размерам, будет матрёшка под названием организационная культура. Культура в организации всегда является отражением реализуемой идеи бизнеса. Если идея толпо – «элитарная», то и культура будет «холопско – барской», где у одних есть некие права, а у других таких прав нет. Третья матрешка, будет называться система управления. Она будет поддерживать одних сотрудников в их инициативах и сдерживать инициативы других, поскольку вторые не относятся к «привилегированному» корпоративному классу. Четвертая матрёшка представляет собой требования к личностным качествам сотрудников, которые приходят на работу в организацию или уже работают в ней. И пятая, самая маленькая матрешка, это требования к профессиональным качествам сотрудников. Матрешка позволяет наглядно видеть возможность проявления личностных и профессиональных качеств сотрудника, от качества объемлющих систем в организации, таких как система управления, организационная культура и идея бизнеса.

Если управленец обладает развитыми профессиональными качествами, но при этом он сам нравственно – этически и духовно не развит, то ничего хорошего от него ждать не стоит. Его недоразвитость будет практически ежедневно выражаться в мелких склоках, интригах и прочей поведенческой «грязи», ввиду того, что его внутренняя слабость неизбежно будет толкать его на самоутверждение за счет других, а значит на инициирование всё новых конфликтов в организационной среде. Всегда самое главное подобрать человека. Японские специалисты утверждают, главное, прежде всего подобрать требуемый человеческий потенциал, а научить делать его то, что нам нужно, можно будет даже обезьяну максимум за 6 месяцев. Обратите внимание, как сегодня все соискатели пишут красочные и большие резюме (а резюме, это о прошлом) для того чтобы попасть на собеседование и устроится на хорошую работу. Представьте ситуацию, в которой к вам на собеседование пришёл настоящий профессионал своего дела, которого вы давно искали. В этом случае, помимо того, что мы должны сразу постараться понять его личностную, нравственно – этическую наполненность, соответствует ли она нашей идее бизнеса, достигнутому уровню организационной культуры, и сможет ли действующая система управле-

ния помочь профессионалу реализовать свой потенциал без потерь. И, с другой стороны, также надо понять, а будет ли наше руководство готово открыто работать с таким профессионалом, который, как известно, вероятней всего будет иметь свою точку зрения на любую организационную проблему. И в силу своих нравственно – этических особенностей, он вероятней всего не станет молчать, когда руководителя вдруг «понесет» на новое самоутверждение. В этом случае «коса гарантировано найдет на камень».

В связи со всем вышеизложенным можно утверждать, что будущий успех любых организаций, равно как и будущие их неудачи, во многом определяются уровнем взаимоотношений сотрудников как разного иерархического статуса, так и одного иерархического статуса. Именно здесь сегодня следует искать первую точку инновационного преобразования и роста современных организаций.

## **ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ БИЗНЕС-ШКОЛ В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ**

**Илюкович Анатолий Аркадьевич**

Белорусский государственный экономический университет, Республика Беларусь

**Леднёва Ирина Анатольевна**

Белорусский государственный экономический университет, Республика Беларусь

ailuck@tut.by

В Национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларусь до 2030 г. образование определяется одним из средств достижения поставленных экономических и социальных целей. Определены следующие стратегические цели:

- широко внедрять информационные и компьютерные технологии в образование;
- интегрироваться в мировое образовательное пространство;
- разработать системы дистанционного обучения на всех уровнях образования;
- развивать сеть учреждений образования нового типа, создавая университетские комплексы, реализующие образовательные программы различного уровня;