

Список использованных источников

1. Благодир Л.М., Петрик В.І., Принь І.-М.О. Концепція ефективності фірми в дослідженнях західних науковців : Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2017. Вип. 13, част. 1. С. 18–23.
2. Концепция конкурирующих ценностей [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://mesh-work.com/news/2015/12/18/konceptsiya-konkuriruyushih-cennostej/>.
3. Офіційний сайт методики OCAI [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.ocai-online.com>.
4. Очирова Л.И. Организационная культура и ценностные ориентации личности работника : Вестник Бурятского гос. ун.-та // Образование. Личность. Общество. 2015. [Электронный ресурс] Режим доступа : <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnaya-kultura-i-tsennostnye-orientatsii-lichnosti-rabotnika>.

**ДЕЛОВАЯ КУЛЬТУРА БЕЛАРУСИ:
СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

Козлович А. В., *Белорусский государственный университет,
г. Минск, Беларусь*

В настоящее время существует немало типологий национальных деловых культур. Одна из них принадлежит голландскому ученому Г.Ховстеде. При исследовании он применял, например, такие параметры как «мужественность-женственность», «индивидуализм-коллективизм», «стремление к избежанию неопределенности». Считается, что если в обществе доминируют мужские начала, то оно более ориентировано на инновации, на рост конкурентоспособности, на достижение целей и победу. Если же в обществе доминирует женское начало, то это означает, что оно ориентировано на согласие, взаимопомощь, сотрудничество. Параметр «индивидуализм-коллективизм» показывает, что доминирует в обществе: индивидуализм или коллективизм. Признак «стремление к избежанию неопределенности» показывает степень стремления людей избежать ситуаций неопределенности, в которых они чувствуют себя неуверенно. В культурах с высоким индексом неопределенности люди ощущают потребность в ясности и порядке, неопределенные ситуации вызывают беспокойство. В культурах с низким индексом неопределенности изменения принимаются более легко, сотрудники рассчитывают часто менять место работы. Такого рода общества не избегают риска.

К сожалению, в Беларуси масштабные социологические опросы по методике Г. Ховстеде не проводились. В то же время есть некоторые данные, которые получены в результате опроса 100–200 человек. Например, по данным Лемещенко П.С. и Сидоровой А.М. для Беларуси характерны низкий индивидуализм, высокий уровень избегания неопределенности, умеренная степень маскулинности. Данные индексы, по результатам их исследований, составили соответственно: 38,8, 75,8, 48,4 [1, с. 56]. Для сравнения можно отметить, что по данным исследования Г.Ховстеде для США, например, индекс индивидуализма равен 91, индекс избегания неопределенности – 46, индекс мужественности – 62. Для России данные индексы составили соответственно: 39, 95, 36 [2, с. 92]. Следует иметь в виду, что данные индексы могут варьировать от 0 до 100. Итак, мы видим, что, несмотря на десятилетия рыночных преобразований, общественное сознание белорусов нельзя назвать рыночным. Иначе говоря, существующая сейчас в Беларуси деловая культура впитала в себя некоторые основы западной бизнес-культуры, но советское прошлое, белорусский менталитет продолжают играть важную роль в деловых отношениях. Не следует забывать, что историческое развитие Беларуси отнюдь не способствовало формированию у населения характеристик, требующихся для рыночных отношений. Исторические условия способствовали распространению такой, например, характерной черты как высокое избегание неопределенности. Люди

привыкли ориентироваться на четкие правила и инструкции, указания и нормы поведения. Инициатива и активность особо не приветствовались. Недаром появилось выражение «инициатива наказуема». Белорус осторожен, он не привык рисковать. При введении каких-либо новаций, инструкций к ним относятся чаще всего очень недоверчиво и недоброжелательно.

С точки зрения концепции Г.Ховстеде на уровне страны в целом нам предстоит и дальше двигаться в сторону индивидуализма, уменьшения дистанции власти, снижения уровня избегания неопределенности, роста доли мужского начала в культуре. В принципе, если посмотреть результаты исследований по методике Г.Ховстеде, то такую картину мы наблюдаем в России, Китае, Казахстане и других странах. Беларусь в этом плане вряд ли будет иметь какие-то существенные отличия. Указанное движение осуществляется как стихийно, так и целенаправленно. В силу ряда причин человек во многих случаях перестает надеяться на государство и надеется большей частью на самого себя или своих родственников (жилье, образование, медицина, старость). Уровень патернализма в нашем обществе идет на убыль. С другой стороны, государство, принимая соответствующие законы, снижает уровень своих социальных обязательств и как бы говорит гражданам: больше шевелитесь, повышайте квалификацию, активнее ищите новые места работы и, наконец, сами их создавайте.

Проводя рыночные экономические реформы, мы внедряем другую культуру труда, другую систему отношений собственности и взаимоотношений между людьми, другие ценности начинают господствовать в нашей жизни. Как правило, внедряемые новшества базируются на протестантской деловой культуре, для которой характерны индивидуализм, стремление к обогащению, готовность к риску и конкуренции и т. п. Наша же деловая культура базировалась на ценностях православия (соборность, нестяжательство, помощь слабейшему). Многое у нас остается с советских времен. Наши люди привыкли к патернализму, равенству, видят в другом человеке, прежде всего, сотоварища, а не конкурента. Поэтому рыночное реформирование нашей экономики приводит к столкновению ценностей, к взаимодействию деловых культур (старой и внедряемой новой). Это взаимодействие деловых культур может быть как болезненным, так и относительно безболезненным. Например, в советское время одной из характерных черт деловой культуры называли «штурмовщину», «аврал», которые часто применялись с целью выполнения плана (в конце месяца, квартала, года). Ясно, что такие приемы выполнения плана не могли позитивно сказаться на качестве труда и продукции. Уход от такой мобилизационности прошел вполне естественно (исчезло «громадьё планов») и безболезненно.

На уровне организаций в современных условиях важнейшим фактором формирования деловой культуры является опыт зарубежных компаний, прежде всего образцы ведения бизнеса американскими и западноевропейскими компаниями. Он внедряется на практике как целенаправленно, так и стихийно. Это и не удивительно, так как в стране работают сотни зарубежных компаний и предприятий с зарубежным капиталом. Внешний фактор в современных условиях оказывает влияние на изменение деловой культуры и по другим направлениям. Например, внешнее воздействие на отечественную деловую культуру происходит через заимствование стандартов и технологий. Будь то бухгалтерский учет, бизнес-процессы, экологические стандарты и т. д. Обычно такое заимствование вынужденное, принудительное. Бизнес-образование также вносит определенную новизну в деловую культуру на протяжении последних 30 лет.

Помимо западной корпоративной культуры к важным факторам формирования деловой культуры организаций на постсоветском пространстве относят советское наследие и специфику отрасли.

Такие советские ценности как коллективизм, патернализм, соревнование (не путать с конкуренцией), бесплатный обмен передовым опытом, наставничество, гарантированность рабочего места, уравнительность в распределении материальных благ, доска почета, субботники и т. п. все более уходят в прошлое и все менее определяют национальную деловую и

организационную культуру. На смену им приходят рыночные ценности западноевропейского или американского типа. Но как они ложатся на нашу почву? Далеко не лучшим образом. Не все они воспринимаются позитивно. Например, одна из основных черт американской корпоративной культуры – поощряемое и узаконенное стукачество. Это называется «честность перед компанией». Честны ли твои коллеги и хорошо ли они работают? В том же «МакДональдсе» к этому приучают, оказывается, с молодых ногтей. При приеме на работу там раздают анкету, где помимо прочих содержится вопрос: «Как Вы поступите, если работающий рядом сотрудник съест гамбургер?» Удовлетворительным считается ответ: «Доложу начальству». По словам бывших сотрудников «МакДональдса», это рождало нездоровую атмосферу доносов и слежки. (3, с. 237).

В белорусских организациях наблюдается значительная концентрация власти у руководства. Действия начальства не обсуждаются, руководитель воспринимается как безусловный лидер, практикующий, тем не менее, авторитарный стиль управления, который сопровождается безынициативностью подчиненных, избеганием ответственности и прямой их зависимостью от начальства. Подавление инициативы подчиненных мешает развитию организации, ее приспособлению к новым экономическим условиям хозяйствования.

Часто система принятия решений на белорусских предприятиях представляет собой причудливую «смесь» централизации и некоторых демократических процедур. Без руководителя решения не принимаются, полномочия не делегируются, демократические дискуссии не приветствуются и сводятся к формальностям. Господствует принцип «начальству – видней».

Для белорусских организаций характерна в целом большая дистанция между управляющими и управляемыми. В результате «верхи» недополучают ценную информацию снизу, а «низы» плохо понимают цели и приоритеты главного начальства. В этом же ряду можно назвать низкую взаимную обязательность между сотрудниками: обещание что-то сделать нередко оказывается просто способом завершить нежелательный разговор без намерения выполнить обещанное на самом деле.

Существующая система управления предполагает, как и в советское время, естественный подбор лояльных, замкнутых в общении, предсказуемых людей, «заточенных» на выполнение поручений. Зачастую подбор новых сотрудников осуществляется по неформальным каналам – среди родственников и знакомых, а не по деловым качествам. Сохраняется значительная зависимость условий и оплаты труда наемных работников от взаимоотношений с руководителем, а не от их квалификации и результатов работы. Особенно это характерно для малых городов.

Важным недостатком управления продолжает оставаться репрессивное руководство: наказаний намного больше, чем поощрений. Руководство организаций делает упор на осуществление функций контроля. В условиях кризиса или совершения ошибки ищутся виноватые, а не анализируются причины и варианты их избегания в будущем.

Некоторые белорусские исследователи главное направление совершенствования деловой культуры видят в активизации привлечения иностранного капитала, в нем видят также главный фактор роста национальной экономики. «Иностранные инвесторы — авантюрные и скептические, аполитичные и прагматичные, циничные и романтические являются прямым каналом для самой быстрой передачи управленческих, финансовых, технологичных, культурных и иных ценностей... По сути иностранные инвесторы через свое посредничество обеспечивают встраивание национальной культурной матрицы в глобальную» – отмечается в одном из таких исследований [4, с. 99]. С этим можно согласиться. Но авторы идут дальше и предлагают полностью менять («раскодировать»), а не совершенствовать сложившуюся культурную матрицу. Поэтому основную задачу они видят, прежде всего, в создании благоприятного инвестиционного климата для иностранных инвесторов, обеспечении для них соответствующих преференций. Все это, конечно, надо делать. Но возникает вопрос: до какой степени? Нам полностью надо перекодироваться, то есть поменять свой культурный код (на

основе привития западных ценностей, отказа от всего советского, государственного патернализма) или совершенствовать существующую культурную матрицу? Авторы утверждают, что без перекодирования нам успеха не видать. Иначе говоря, нам предлагают поменять наш национальный характер (культурную матрицу) или, говоря современным языком, идентичность. На наш взгляд, задача заключается не в поголовном отказе от наших ценностей и традиций и переходе на западные, а в своеобразном синтезе, соответствующем современным условиям.

Сейчас понятно одно: деловая культура Беларуси и на национальном уровне, и на уровне организаций носит переходный характер. Она пока еще не устоялась. Вместе с тем, уже пришло четкое понимание, что деловая культура является важным фактором роста эффективности производства и управления.

Список использованных источников

1. Лемещенко, П.С., Сидорова, А.М. Неформальные институты и рыночная реформа в Беларуси: эволюция, противоречия, стратегия: Научное издание / П.С. Лемещенко, А.М. Сидорова. – Мн.: Мисанта, 2013.
2. Латова, Н.В. Этнометрические подходы к сравнительному анализу хозяйственно-культурных ценностей / Н.В. Латова, Ю.В. Латов // Вопросы экономики. – 2008. – № 5. – С. 80–102.
3. Корпоративная культура: проблемы и тенденции развития в мире и в России / Институт социально-политических исследований РАН. – М.: Наука, 2011.
4. Рудый, К.В., Котляров, И.В., Лашук, И.В. и др. Потому что так решили мы: поведенческая экономика Беларуси и ее раскодирование / под общей научной редакцией К.В.Рудого. – Мн.: Издательский дом «Звезда», 2017.

КЛАССИФИКАЦИЯ РИСКОВ ПРИ СТРАХОВАНИИ ОТВЕТСТВЕННОСТИ УСТРОИТЕЛЕЙ МАССОВЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПЕРЕД УЧАСТНИКАМИ ПРИ ВОЗНИКНОВЕНИИ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ

Костюкова С. Н., Храмович И. А., *Белорусский государственный университет, Минск, Беларусь*

Опыт развитых стран показывает, что страхование является одной из наиболее развивающихся отраслей экономики. Данная отрасль обеспечивает приток долгосрочных инвестиций в экономику, тем самым повышая её конкурентоспособность. Перспективы развития отечественного страхования и его влияние на экономику очевидны: в настоящее время страхование – это один из стратегических факторов эффективного функционирования и развития финансово-хозяйственных отношений в стране.

Рынок страховых услуг в Республике Беларусь ещё не получил надлежащего развития. На данный момент предоставляются услуги по страхованию личного имущества, жизни, бизнеса, гражданской ответственности и др. Они направлены на страхование от предполагаемых вами ситуаций. Из этого возникает вопрос, как застраховать себя от непредвиденных ситуаций в случае посещения массовых зрелищных мероприятий? Актуальность данного вопроса подтверждается большим количеством произошедших чрезвычайных обстоятельств за последние семь лет. Согласно статистике, публикуемой Министерством по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь, о количестве чрезвычайных ситуаций, произошедших в период с 2012 общее количество чрезвычайных ситуаций в Республике Беларусь в 2012 г. составляло 7435, к 2017 г. отмечено снижение до 5314. Однако в 2018 г. наблюдается рост на 793 чрезвычайные ситуации, в результате зафиксировано 6107 [1]. К чрезвычайным ситуациям относят аварии, экологические выбросы, природные катастрофы, пожары и др.