

ных кадров, развитая сеть университетов, академических институтов, формирование высокотехнологических секторов, требующих наращивания и эффективного использования результатов интеллектуальной деятельности.

А.Ф. Демьянчик

БГЭУ (Минск)

ПРЕОБРАЗУЮЩЕЕ ЛИДЕРСТВО

В конце XX в. процесс перемен был, по существу, синонимом роста, расширения, а иногда и рационализации. Существовавшая до этого очевидность роста спроса и относительная стабильность в мире привели к тому, что процесс перемен вообще был связан только с положительным знаком. Процесс перемен до 1990-х гг. имел количественную направленность в решении проблем, а после 1990-х — качественную направленность с акцентом на творческую переориентацию. XXI в. привел к тому, что во многих отраслях компании оказались за пределами национальных стандартов; ослабление государственного регулирования, вызванное новыми требованиями рынка, привело к разрушению локальных монополий; размывание границ различных отраслей вызвало к жизни конкуренцию, которую можно охарактеризовать как новые игры по новым правилам, а развитие информационных технологий привело к возникновению иного набора конкурентных требований и новым стандартам эффективности. Появление новых возможностей часто сопровождалось изменением или уничтожением старых методов конкуренции. В свою очередь, это породило необходимость постоянного приспособления организации к скорости изменений во внешней среде. Для того чтобы организация выжила, процесс изменений в ней должен быть своевременным, четко выверенным и стратегически направленным. Ошибки в процессе перемен непростительны и часто фатальны для организации. Организация — это всегда люди, ошибки изменений часто калечат человеческие судьбы, поэтому всегда необходимо находить баланс между конкурентной эффективностью и социальной стабильностью.

Процесс перемен затрагивает ряд вопросов. Как происходят изменения? Кто является инициатором, кто проводит изменения? Кто готовит эти изменения? Какова процедура преобразований? Имеют ли изменения стратегическую направленность? Какова роль лидера в этих изменениях? Болезненны ли изменения для персонала организации?

В стабильных ситуациях эффективное производство содействует повышению рациональности, что увеличивает рентабельность и эффективность обслуживания потребителей. С изменением условий в окружающем мире эффективная организация становится жерновом. Поэтому баланс между рациональным производственным аппаратом с устойчивой организацией и гибкостью, если потребуют обстоятельства, — одна

из основ лидерства. Именно развитие организации, а не управление ею и поддержание стабильности являются приоритетом сегодня.

В действующей организации постоянно накапливается инерция, порождающая сопротивление переменам, поэтому процесс перемен становится условием выживания предприятий и организаций. В свою очередь, это создает спрос на активное преобразующее лидерство. Активный лидер обладает предвидением, т.е. способностью выявить потребность в переменах до того, как кризис поразит организацию. Это особенно актуально для большинства белорусских предприятий. Часто осознание необходимости перемен приходит слишком поздно, что приводит к кардинальным изменениям в организации, влекущим социальную напряженность.

Большое значение здесь придается лидерству, которое может либо способствовать реализации программы перемен, либо провалить ее. Источник происхождения информации, исходя из которой лидер начинает процесс перемен, не имеет решающего значения. Главное состоит в констатации, что он осознает необходимость перемен и приступает к их осуществлению. Особой чуткости со стороны лидера требует взаимодействие с другими руководителями. Лидер может убедить их в своей правоте, не подключив ни их интеллекта, ни эмоций, ни воли. Поэтому лидер должен приложить все усилия для получения мнения других руководителей. Понимание потребности в переменах должно поддерживаться всеми. Учет психологических аспектов процесса перемен повышает вероятность успеха.

Для успешного осуществления перемен в организации лидер должен:

- уметь охватывать перспективу и распознавать закономерности в ходе событий;
- иметь способность выявлять необходимость перемен, касающихся как контекста, так и содержания организационной деятельности;
- иметь способность разрабатывать стратегию, планы и программы осуществления процесса перемен;
- обучать искусству перемен последователей и обеспечивать их средствами;
- уметь мобилизовать энергию людей, используя убеждение, приемы лидерства и обучение для осуществления перемен в организации.

Процесс перемен легко начать, поскольку большинство людей любопытны и в целом положительно относятся к новому. Но когда речь заходит о поддержании климата перемен, приходится задуматься над тем, где получить дополнительную энергию. Важно избежать риска истратить всю энергию уже на фазе старта проекта развития.

При осуществлении перемен лидер должен учитывать как психологическое противодействие, связанное с ленью и угрозой сомнения, так и политическое сопротивление, связанное с угрозой властной позиции, а так же организационное сопротивление, вызванное неясным характером структур или систем.

Задача высшего руководства организации в процессе перемен — удовлетворение потребности организации в лидерстве, предпринимательстве и руководстве.

Изменения в организации не нужны ради самих изменений, они должны носить стратегическую направленность. Глобальное мышление, учет многообразия культур, владение современными технологиями, ориентированность на партнерство и способность к распределению руководства — качества, которыми должен обладать современный лидер, смотрящий в будущее. Это те качества, которые совершенно необходимы большинству будущих руководителей, которые должны восприниматься как неотъемлемые атрибуты успешного развития. К сожалению, у многих сегодняшних руководителей подобные навыки отсутствуют и нередко они даже не считают их важными.

Н.М. Дорошкевич

БГЭУ (Минск)

ОБРАЗОВАНИЕ КАК ОДИН ИЗ АСПЕКТОВ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Положения Договора о создании Союзного государства провозглашают проведение согласованной социальной политики, направленной на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Поэтому одной из системообразующих основ создаваемого в рамках Союзного государства Беларуси и России единого экономического пространства должно стать органическое соединение на национально-государственном и союзном уровнях не только материального, но и интеллектуального потенциалов через развитие науки, образования и социальной сферы.

При этом необходимо учитывать объективно сложившиеся особенности в существующих социально-экономических системах Беларуси и России. Так в области образования некогда единое образовательное пространство успело приобрести собственный многомерный характер в части создания национальной законодательной базы, изменения номенклатуры и содержания учебно-методической и ресурсной базы, учебных курсов, учебников и т.д. Между тем, образование было и остается важнейшей составляющей общественной инфраструктуры, объективно определяющей социальный статус любого государства и любого народа. Поэтому выявление тенденций и последствий взаимодействия различных факторов, определяющих функционирование и дальнейшее развитие системы образования, весьма актуально как в современных условиях, так и в дальнейшей перспективе.

Принимая во внимание общие тенденции развития образования в целом, среди основных направлений координации процесса социально-экономической адаптации образования к современным условиям