

должностных лиц, общественных объединений предпринимателей, юридических лиц и индивидуальных предпринимателей должно привести к улучшению бизнес-климата в нашей стране и, как следствие, устойчивому росту белорусской экономики.

КУЛЬТУРОЛОГИЧЕСКАЯ СРЕДА СОВРЕМЕННОЙ ЖИЗНИ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА

Володько В.Ф., БНТУ

Взаимосвязанность и взаимозависимость людей в современном мире постоянно возрастает. Несмотря на индивидуализацию личной жизни, в обществе постоянно происходят процессы, одновременно затрагивающие большие группы и даже массы людей. Мы постепенно привыкаем к тому, что не только отдельные регионы или страны, но и вся земная цивилизация находится *в одной лодке*. Этой лодкой является наша планета Земля.

Каждый человек имеет личную судьбу, которую выстраивает собственными мыслями и поступками. Но люди в значительной степени зависят и от коллективной судьбы. Эта зависимость проявляется во-многом через организации, в которых люди работают. Именно в организации формируется качество профессиональной жизни.

Философия «общей судьбы» – это осознание единства интересов персонала фирмы и ее акционеров во взаимосвязи с потребителями, партнерами и конкурентами.

В рамках современной философии «общей судьбы» активно разрабатываются две теоретические концепции: концепция "связанного роста" и «политика соучастия».

Концепция «связанного роста» оперирует взаимозависимостью роста производства товаров и услуг, их потребления, а также покупательской способности граждан. При изменении динамики роста любого из названных показателей, это неизбежно сказывается и на остальных.

Экономическая теория утверждает, что увеличение производства может произойти только в ответ на рост потребления. Иначе производители будут работать "на склад". А для роста потребления

необходимо повышение покупательской способности граждан. В противном случае им просто не за что будет купить новые товары и воспользоваться новыми услугами.

«Политика соучастия» затрагивает более глубокие слои жизни людей. В рамках философии общей судьбы она охватывает круг основных ценностей и смыслов жизнедеятельности людей.

«Политика соучастия» – это участие людей в совместных профессиональных делах и жизненных заботах, и их взаимовлияние на мысли друг друга и складывающиеся обстоятельства.

На уровне жизнедеятельности организации в «политике соучастия» можно выделить три основных элемента:

- включение персонала в дела организации;
- создание условий для творческой работы;
- забота организации о персонале.

Включение персонала в дела организации означает широкое и глубокое вовлечение сотрудников в круг забот фирмы. Можно выделить три составных части включения сотрудников: единство цели, патриотизм персонала, участие в прибылях и собственности.

Понятие «единства цели» ввел в теорию менеджмента Ф. Тейлор сто лет назад. Оно означало совпадение интересов хозяев, менеджеров и рабочих предприятия, и состояло в стремлении к его успешной работе и процветанию. Однако многие американские рабочие, в лице своих профсоюзных лидеров, не поверили в идею Тейлора о единстве цели. Они считали, что менеджеры и хозяева выступают заодно, с тем, чтобы максимально эксплуатировать рабочих. Труд последних оплачивается лишь частично, остальное присваивается хозяевами предприятий. А вот труд менеджеров оплачивается более полно, поэтому они и выступают на стороне хозяев.

Дальнейшее развитие производственных отношений подтвердило правоту Тейлора. С появлением так называемого «среднего класса», острота противоречий между хозяевами и наемными рабочими стала резко уменьшаться. Единство цели – высокая производительность и процветание предприятия – стало вполне реальным.

Понятие «патриотизм персонала» по отношению к своему предприятию полностью соответствует идеям включения в дела, взаимной заинтересованности, повышения качества

профессиональной жизни. В менталитете многих народов присутствует следующая мысль: «Если дела на предприятии идут хорошо, то от этого всем хорошо – и сотрудникам, и хозяевам, и покупателям».

Понятие «участие персонала в прибылях и собственности» отражает то, что успешное предприятие более высоко оплачивает труд своего персонала, а также продает часть акций своим сотрудникам. Чем лучше идут дела на предприятии, тем выше зарплата работников. Это может быть даже зафиксировано в договоре между профсоюзом и администрацией. В нем указывается процент от прибыли предприятия, который направляется в дополнительный премиальный фонд персонала.

Участие в собственности связано с акционированием предприятий. В современном западном мире практически не существует предприятий, в которых сто процентов собственности принадлежит одному владельцу. Обычная практика такова: реальные хозяева оставляют за собой «контрольный пакет» – пятьдесят процентов плюс одну акцию. Остальные акции продаются, причем все обставляется так, чтобы новыми акционерами становились свои же сотрудники. Для них устанавливаются скидки и льготы. В результате наиболее квалифицированные и высокооплачиваемые представители персонала становятся мелкими акционерами, тем не менее совладельцами предприятий, на которых они работают.

Создание условий для творческой работы сотрудников является вторым элементом политики соучастия. В свою очередь, в нем можно выделить три основных части: инновационный климат, материальная база и корпоративная культура.

Инновационный климат означает отношение к новому, к творчеству и креативности. Положительный инновационный климат способствует тому, что на предприятии создается творческая профессиональная атмосфера. Если не все, то большинство сотрудников не только стремятся делать свою работу лучше, нестандартно, но и придумывают различные усовершенствования и улучшения. В этом особенно преуспели японцы, благодаря своим знаменитым «кружкам качества».

Материальная база, если она состоит из современного оборудования и новых технологий, дает простор для реализации

различных идей и предложений сотрудников. На старом, изношенном оборудовании невозможно проявить креативность и творчество.

Корпоративная культура – это система ценностей и убеждений, культивируемых на предприятии. Корпоративная культура влияет на создание условий для творческой работы посредством социально-психологического воздействия. Пути этого воздействия заключаются в следующем: внедрение морально-этических ценностей; взаимодействие персонала на принципах социального партнерства; повышение эффективности производства за счет осознания персоналом своей принадлежности к коллективу.

Корпоративная культура является для сотрудников своеобразным ориентиром в целях и задачах организации. Принятие ценностей и включение в традиции позволяет новым работникам правильно понимать и смысл своей профессиональной деятельности, и свое место в общих делах коллектива.

Забота организации о персонале выступает третьим элементом политики соучастия. Забота включает три составляющих: социальные программы, индивидуальную поддержку и психологический климат.

Социальные программы организации означают ее усилия в предоставлении своим сотрудникам различных услуг и льгот, кроме заработной платы и премиальных выплат. Часто для создания базы таких льгот предприятия содержат целую социальную инфраструктуру: поликлинику, пансионат, детский сад, дворец культуры, стадион и т.п. Всем работникам предприятие предлагает «социальный пакет», который является набором услуг и льгот для сотрудников, дополнительно к оплате их труда. Это могут быть: медицинская страховка, транспортные услуги по подвозу на работу и обратно, льготные путевки на время отпуска, образовательные и спортивно-оздоровительные услуги и многое другое.

Индивидуальная поддержка сотрудников является точечной. Она может быть материальной, в области образования и профессионального роста, а также в морально-психологическом плане. Материальная целевая помощь может быть оказана сотруднику в связи с какими-либо форс-мажорными обстоятельствами у него лично или в семье. Организация может оплатить получение образования либо повышение квалификации.

Наконец, не менее важной может оказаться морально-психологическая помощь сотруднику в связи с возникшими у него какими-либо проблемами. В отличие от предыдущего пункта, связанного с коллективной поддержкой, данная помощь всегда является конкретно-персональной.

Психологический климат является важной составной частью заботы организации о персонале. Психологический климат – это характер и атмосфера взаимоотношений между сотрудниками. Он может и должен контролироваться и регулироваться руководством организации. От психологического климата прямо зависят качество профессиональной жизни сотрудников и эффективность работы организации.

Качество профессиональной жизни связано со следующими показателями: творческая работа и достойная зарплата; возможность самореализации карьеры и профессионального роста; возможность сочетать работу с отдыхом и саморазвитием.

Эффективность работы организации прямо связана с состоянием психологического климата. Если он положительный, то это способствует максимальному раскрытию потенциальных возможностей сотрудников. И наоборот, при отрицательном психологическом климате работники неуверенно делают даже простую работу.

В качестве основных характеристик психологического климата можно выделить соблюдение норм профессиональной этики и состояние неформальных процессов в организации. Неформальные процессы означают соответствие групповых и индивидуальных ценностей целям организации, а также продуктивность командного (группового) взаимодействия.

В свою очередь, на психологический климат оказывают влияние вполне определенные факторы. Основные из них четыре: личность руководителя, а именно – его личный авторитет, стиль руководства и умение работать с неформальными лидерами; условия труда, то есть рабочее место, его физические параметры и эстетический уровень; система стимулирования-мотивации, ее соответствие современным достижениям менеджмента; профессиональные отношения, то есть взаимодействие между сотрудниками, характер общения, персональный социальный статус работников, их защищенность, уровень конфликтности и общение в нерабочее

время.

Воздействие на факторы влияния, менеджеры могут успешно регулировать психологический климат, тем самым воздействуя на эффективность работы организации и качество профессиональной жизни сотрудников

Таким образом, «политика соучастия» в рамках философии «общей судьбы» связывает определенным образом жизнедеятельность людей, ставит их во взаимозависимость друг от друга. Особенно это относится к людям, работающим в одной организации.

Особую роль в жизни каждого человека, его образовании и последующей профессиональной деятельности играет культурная среда. Все то, что окружает нас в современном мире, является либо природным, либо культурным. Культура в широком философском смысле – это все то, что создано руками и умом человека.

Культурная среда – это совокупность продуктов интеллектуальной и материальной деятельности народа.

Культуру любой страны можно представить в виде четырех следующих элементов:

1) Исторически сложившиеся обычаи, традиции, менталитет. На протяжении веков у каждого народа все это формировалось под влиянием внешних и внутренних обстоятельств;

2) Передаваемые из поколения в поколение знания и опыт. Накопление знаний и социального опыта у каждой нации происходит неповторимо через собственное познание и заимствованные сведения. Затем все это передается от старших поколений к младшим;

3) Система интеллектуальных и моральных ценностей и художественных произведений. Каждый народ вырабатывал свой набор ценностей. Каждая нация выдвигала своих деятелей литературы и искусства;

4) Определенный уклад жизни людей. Быт и жизненные привычки каждого народа также формировались веками. Они отражают свою неповторимую систему выживания и удовлетворения жизненных потребностей.

Культура выступает как многослойный динамический феномен. Развитие жизни и науки дополняет, обновляет и замещает явления и

продукты культуры. Этот процесс никогда не прерывается, пока жива нация – носитель той или иной культуры.

Важным свойством культуры является способность людей видеть явления и вещи в целом, не акцентируя внимание на второстепенных вещах и частностях. Однако каждая нация и отдельная личность подходит даже к универсальным явлениям со своей маркой, своей системой ценностей, набором подходов, рядом принципов.

Развитие культуры каждого народа происходило на основе определенных *факторов влияния*. Основные из них: географическое положение, природно-климатические условия, отношения с соседями, политические религиозные и экономические процессы.

Географическое положение страны влияло на формирование уклада жизни народа, формирование национальной экономики. Например, государства, расположенные на морском побережье, культивировали рыболовство и морскую торговлю. Страны, оказавшиеся на сухопутных торговых путях, использовали это преимущество в развитии транзита и торговли и т.д.

Природно-климатические условия страны во-многом определяли уклад жизни народа. В северных странах люди должны были постоянно заботиться о том, как пережить зиму. Для этого строили теплые дома, шили меховые одежды, создавали запасы продовольствия и топлива. Все это было совершенно неактуально в южных странах.

Например, в известной басне И. Крылова "Стрекоза и Муравей" выведена разница в психологии. Трудолюбивый Муравей все лето работает, готовясь к зиме. Легкомысленная Стрекоза провела лето в забавах и удовольствиях. Но вот наступает зима, и ей придется поплатиться за свою недалекость: «Попрыгунья Стрекоза лето красное пропела, оглянуться не успела, как зима катит в глаза».

Отношения с соседями у многих народов складывались непросто. Стремление присвоить чужие продукты труда, забрать чужие охотничьи, рыбные, лесные и иные угодья, захватить территорию, часто приводили к конфликтам и войнам. Противоречия и вражда существовали столетиями. Государства вынуждены были постоянно заботиться об обороне. На военные нужды направлялись большие физические и интеллектуальные усилия. Это создавало особый рисунок национальной культуры.

Некоторые народы сделали войну своей профессией и образом жизни на целые столетия. Военное искусство развивалось взамен земледелия, скотоводства, ремесел.

Политические процессы и модели государственного устройства определяли обычаи, традиции и менталитет народов. Так, демократии существовали еще в античных Греции и Риме. Восток традиционно тяготел к монархии.

Религиозные процессы влияли на судьбы целых народов. Мировые религии оказывали огромное влияние на пути развития государств. Так, Христианские крестовые походы под лозунгом "освобождения гроба Господня" в XI и XII столетиях потрясли Европу. Возникновение протестантизма в XV веке и выделение английской церкви в самостоятельную, вслед за расколом христианства привели к ряду межгосударственных конфликтов и войн.

Экономические процессы определяли производственно-трудовой уклад народов. Одни страны тяготели к земледелию и сельскому хозяйству, другие развивали скотоводство, третьи – ремесленное производство, четвертые – рыболовство и т.д. Многие регионы и даже целые государства специализировались на отдельных сельскохозяйственных культурах или промышленных товарах.

Каждая национальная культура – это постоянно развивающееся, изменяющееся явление. В мире не существует неизменных, застывших культур. Однако, несмотря на высокую динамику, в разных регионах планеты сложились определенные *типы культур*. На естественную динамику культур накладывались разнообразные формы межнационального взаимодействия, происходило своего рода взаимопроникновение, которое наиболее ярко проявлялось среди наций, проживающих в одном регионе.

Таким образом, на разных материках складывались различные типы культур. Наиболее крупные из них – западная, восточная, исламская и африканская.

Западная культура сложилась в Европе. Ей соответствуют практически все западноевропейские страны. К западной культуре относится и ряд центральноевропейских стран. Современную Северную Америку 200 лет назад заселили выходцы из Западной Европы. Поэтому США и Канада также относятся к западной культуре. Латинская Америка заселялась испанцами и

португальцами, которые тоже являются носителями западной культуры.

Иными словами, массовые переселения и различного рода колониальные завоевания активно способствовали распространению элементов культуры из стран-метрополий в их колонии. Это происходило даже при большой территориальной удаленности их друг от друга. Высокое культурное влияние метрополий сохранялось и после провозглашения независимости бывших колоний. Например, Англия внесла немало своих элементов в культуру Индии. Испания до сих пор сохраняет свое влияние на страны Латинской Америки. Франция, несмотря на прошедшие колониальные войны, имеет высокий авторитет в ряде африканских стран.

Внутри западной культуры к концу XX века сложились устойчивые культурные виды. Они получили названия *национальные кластеры*. Их всего четыре: англоязычный, германский, романский и скандинавский. Между ними есть достаточно значимые различия.

Тем не менее, рассматривая жизненное и образовательное пространство в Европе или Северной Америке, Австралии или Новой Зеландии, можно ориентироваться на основные элементы западной культуры. Однако для более точных оценок и анализа ситуации в любой стране, необходимо знание особенностей и даже тонкостей национальной культуры.

Восточная культура сформировалась на Ближнем Востоке и в Азии. Как и западная, она складывалась на протяжении столетий под влиянием различных факторов. В рамках этой культуры ценится неторопливость, дружелюбие, поэтичность, уважение к старшим по возрасту и социальному положению, скрытая сила и внутренняя гордость. Представители этой культуры всячески стремятся избежать конфронтации. Они не только сами боятся «потерять лицо», то есть показаться некомпетентным или смешным, но не допускают этого даже для своих конкурентов.

Славянские народы оказались на стыке западной и восточной культур. Определенным образом это связано с их географическим положением и историческим путем. Тем не менее, они все таки ближе к западной культуре.

Исламская культура сложилась в мусульманских государствах, прежде всего странах Ближнего Востока. Можно сказать, что она представляет собой крупное явление внутри восточной культуры. В странах исламской культуры наиболее характерной особенностью является определяющее влияние духовных законов и традиций над светскими и государственными. Фактически эти страны живут по законам шариата (мусульманства), духовная власть является главенствующей.

Ряд современных политологов, культурологов и психологов не просто отмечают возрастание напряжения между западной и исламской культурами, а видят в этом главную угрозу существованию человеческой Цивилизации. Расхождение во взглядах на мир и непонимание друг друга приобретают опасные размеры, проявляются в агрессии, что выступает благодатной почвой для развития экстремизма и международного терроризма.

Африканская культура получила свое название по имени материка. В Африке проживают сотни наций и народностей, тысячи племен. Это создает огромное культурное разнообразие, и даже пестроту. Однако есть и заметные общие черты: доверчивость, простодушие, благожелательность, легкость, единение с природой, простота быта и нравов и многое другое.

Некоторые исследователи упрекают представителей африканской культуры в определенной лени и легкомыслии. Однако следует учитывать географические и исторические условия, в которых развивались африканские народы. Природа была к ним добра, и не требовала напряженного труда и борьбы за выживание. Даже характер войн был здесь не столь кровопролитным, как в Европе или Азии.

Процессы глобализации оказали и продолжают оказывать значительное влияние на мировую и национальные культуры. Наиболее сильно *культурное влияние глобализации* выражается в следующем:

- активизация взаимопроникновения культур. Параллельно со свободным движением товаров, капиталов, идей и людей происходит импорт элементов и произведений культуры;
- усиление влияния западной культуры. Это связано с промышленно-технологическим превосходством западных стран

(исключая Японию). Наряду с новыми технологиями экспортируются и культурные ценности;

– экспансия американской культуры. США наводнили мир своими фильмами, популярной музыкой, теле- и Интернет-программами весь мир. Через эту массовую культуру активно продвигаются и американские ценности, а следом – интересы США. Американские интересы далеко не всегда совпадают с национальными интересами других стран. Однако американцы не слишком с этим считаются, что нередко приводит к непониманию друг друга, и даже возникновению неприязни.

Дискуссии об оценке культурного влияния глобализации на страны и народы выдвинули две диаметральных концепции – конвергенцию и дивергенцию.

Конвергенция – это стирание граней между странами и народами. Концепция конвергенции строится на том, что происходит сближение народов, и идет формирование единой мировой культуры, и в этом есть прогрессивный смысл.

Дивергенция – это обострение противоречий между народами и возрастание напряжения в международных отношениях. Концепция конвергенции указывает, что поглощение большими странами культур малых народов обедняет палитру мировой культуры, и это регрессивный процесс.

Знание и учет культурной среды в условиях глобализации имеет важное значение для определения содержания образования, формирования деловых отношений, выбора путей конструктивных коммуникаций и выработки программ деятельности.

Изучение национальных культур получило название **кросс-культурный анализ**. Он включает три фактора, каждый из которых, в свою очередь, состоит из трех элементов. Факторами анализа являются: деловое общение, культурные традиции и деловая национальная этика.

Деловое общение анализируется по трем элементам: языковые барьеры, отношения с потенциальными партнерами и властью, невербальное общение.

Языковые барьеры в культурном и деловом общении связаны с незнанием чужого языка. Если предстоит длительное проживание в стране – изучение языка весьма желательно.

Отношения с партнерами и властью имеют очень важное значение для успешного ведения бизнеса в стране. Проблемы в любой из этих составляющих могут свести на нет все деловые усилия.

Невербальное общение как элемент кросс-культурного анализа весьма важно. Известно, что лишь около 7% информации в личных коммуникациях передается с помощью слов. Остальные сведения черпаются собеседниками из жестов, мимики, интонаций, ритуалов, то есть несловесных (невербальных) источников.

Невербальные знаки в разных культурах и нациях имеют различное значение. Смысл знаков иногда даже является противоположным. Незнающего человека это не только может поставить в неудобную ситуацию, но и привести к напряжениям в отношениях. Не вовремя вставленная в разговор пауза, невинный с точки зрения другой культуры жест могут не только исказить сказанное, но и буквально оскорбить собеседника.

Культурные традиции представителей другой национальности имеют большое значение для общения и взаимопонимания. Как фактор кросс-культурного анализа, они состоят из трех элементов: деловая жизнь, обычаи и привычки, отношение к иностранцам.

Общие национальные традиции, связанные с такими качествами, как порядок и пунктуальность, прямо отражаются на культурном и деловом общении. Если национальная традиция относится к этому легко, то таковыми будут и люди в ходе общения. И наоборот, придание важности этим качествам в национальной традиции обязательно отразится в сфере коммуникаций. Так, С. Ронен пишет, что "мы воспринимаем людей другой культуры через призму нашей собственной культуры".

Национальные традиции во многом определяют даже, казалось бы, несущественные детали коммуникаций. Например, выбор места для делового общения: офис, частный дом, ресторан или парк.

Отношение к иностранцам, восприятие собеседника или делового партнера часто связано с национальными штампами. Например, англичанин воспринимается через призму чопорности, озабоченности сохранением собственного достоинства, честного ведения дел.

Деловая национальная этика является третьим фактором кросс-культурного анализа. Она определяется следующими элементами:

трудовые отношения, социальные нормы, нравственные рамки рекламы и PR. Например, в странах Ближнего Востока на телевидении совершенно недопустима реклама интимных вещей и препаратов, любых элементов эротики и даже поведенческой раскованности.

Эффективному межнациональному общению часто мешает этноцентризм – возвышение своей нации. Культурный человек осознает, что непохожесть другой нации не означает ее отсталость.

Бизнес-информация прежде всего означает ее доступность (кроме ноу-хау). В разных культурах и странах к деловой и управленческой информации отношение разное: доступность, закрытость, иерархическая дозированность, функциональная ограниченность.

Изучение столь сложного явления, как культура, привело к интересным и масштабным научным и практическим результатам. Возникла самостоятельная наука – *культурология*. Сегодня она охватывает тысячи ученых из всех стран мира, издано огромное количество монографий, учебников, проблемно-научных статей.

Современный образованный человек должен обладать общими культурологическими знаниями. Что же касается конкретной нации, то без точных и полных культурологических знаний о ней невозможно рассчитывать на продуктивное общение.

Научная мысль постоянно возвращается к проблемам истоков и перспектив Цивилизации. Кто мы? Откуда мы? Куда мы идем? Человечество пока не в состоянии ответить на эти вопросы.

Однако размышления о *контурах будущего* в близкой перспективе могут быть достаточно конструктивными. Многие современные исследователи считают, что наша цивилизация находится в переломной точке своего развития. То ли мы пойдем по пути консенсуса и прогресса, то ли – по пути неприятия друг друга и регресса. Это будет зависеть от изменений в сознании людей. Так, У. Черчилль отмечал: «Мы меняем мир быстрее, чем успеваем измениться сами, применяем к настоящему критерии и привычки прошлого».

От направленности и успешности выработки общепланетарного сознания зависит судьба нашей цивилизации. Будущее общества закладывается в наших сегодняшних ценностях и делах. Так, Жорж

Барано отмечает: "Будущее – это не то, что с вами происходит, а то, что вы делаете, чтобы это произошло".

Особую роль приобретает духовное развитие народов Земли. Нарастание различий, межрелигиозных и межнациональных противоречий и нетерпимости серьезно беспокоят мировую научную общественность и прогрессивных политиков.

Рассматривая цели и пути развития и прогресса, некоторые исследователи оперируют таким понятием, как *человеческое счастье*. Это означает предоставление человеку возможностей для самореализации природного творческого потенциала. Именно человеческое счастье выдвигается в качестве цели развития и прогресса.

Средством достижения указанной цели должны выступать экономика – как мировая, так и национальные. Экономика может и должна создать базу и материальные возможности для реализации человеческого счастья.

Так, Роберт Салмон пишет: "Возможно, нам предоставляется шанс построить новый, более гармоничный мир, который будет в большей степени полагаться на консенсус, чем раньше, установить новые правила, которые будут защищать некоторые базовые ценности и принципы. Однако важно помнить, что обязательной предпосылкой для такой "реконструкции" миропорядка будет понимание того, что экономика не является самоцелью, главное – развивать факторы "человеческого счастья" [6, с.116].

На что будет похож завтрашний день? Пока будущее отделено от нас плотной завесой. Однако некоторые западные исследователи (К. Боумен, Р. Салмон и др.) выделяют три возможных *сценария развития* цивилизации. Образно эти сценарии можно назвать так: "хаос", "крепости" и "мозаика".

Хаос означает межгосударственное навязывание экономических схем, не считаясь с культурой и традициями разных стран. При этом будет развиваться национализм, между странами и народами будут постоянно вспыхивать конфликты. Внутри стран враждебные отношения будут складываться между различными социальными слоями и группами.

Сценарий *крепости* связан с национально-государственной изоляцией. Каждая страна замыкается, самоизолируется внутри своей территории. На границах воздвигаются жесткие таможенные

барьеры. Происходит все более углубляющееся разделение стран и людей на богатых и бедных.

Самым предпочтительным является третий сценарий – мозаика. Тенденция к единообразию к концу XX века достигла своего потолка. Нации и государства возвращаются к культивированию своей самобытности, неповторимости, уникальности. Культурное многообразие (мозаика) мира поддерживается великими странами. Малые нации и народности получают должную защиту.

Международные экономические отношения позволяют перераспределить ресурсы и технологии. Мировая экономика возвращается к подъему и росту (более 3% ВВП) и относительному благополучию.

Социальная стабильность достигается за счет создания новых, более сбалансированных общественных структур, строящихся на принципах справедливости и уважения прав меньшинств.

Три приведенных сценария базируются на концепции о том, что общемировое экономическое развитие определяется *тремя основными игроками*. Первый – Северная Америка, то есть США и Канада. Второй – Европейский Союз, выросший до ЕС-27. Третий – Дальний Восток, в лице Японии и Южной Кореи. Однако к этому списку необходимо прибавить еще трех «игроков» – Россию, Китай и Индию.

Северная Америка обладает высоким потенциалом. Она занимает место мирового экономического лидера. К ее сильным сторонам относят ориентированность на рынок, изобретательность и активность на грани агрессивности. К слабым сторонам Северной Америки следует отнести политику грубого давления, которое часто вызывает отторжение не только у оппонентов, но даже партнеров.

Европейский Союз стремительно расширяется. За несколько лет ЕС-15 превратился в ЕС-27. Правда, пока, в основном, идет наращивание количественных показателей. Экономическое равенство и политическое сплочение происходят значительно медленнее.

Однако, с охватом почти всех европейских государств, ЕС серьезно усилил свои позиции на мировой арене. Разный уровень развития стран выдвигает перед ними разные задачи. Круг национальных интересов сильно разбросан, что часто мешает

согласовать позиции. Актуальна для объединенной Европы и проблема качества.

Дальневосточный регион пока проигрывает в сплоченности. Если его лидеру – Японии – удастся распространить свое влияние на «китайского дракона», они могут занять очень сильную позицию на мировой арене. Помощь Японии Китаю может стать наиболее существенной в технологической сфере. Кроме того, в этом регионе логично было бы видеть и Индию. Уже сейчас на долю азиатских стран приходится 42% резервов Мирового банка.

Но даже при невысокой сплоченности, Япония с Южной Кореей имеют важный политический вес. Их экономика сравнима с экономикой США. Япония находится на экономическом подъеме, уровень технологий и качество японских товаров самые высокие в мире. Япония активно работает в долгосрочной перспективе, рассматривает проблемы в глобальном масштабе, предпочитает максимализации прибыли рост капитализации компаний.

Экономическая кооперация азиатским странам удается лучше, чем Западу. Являясь мировым лидером по ряду многообещающих технологий, Япония уверенно наращивает свой вес на мировой экономической и политической арене.

В позиции мировых игроков существенный вклад может внести и Россия. Удачная для нее конъюнктура на мировом рынке нефти и газа позволили за последнее десятилетие выйти из экономической ямы. Являясь страной двух континентов, Россия может значительно изменить конфигурацию мировых игроков, присоединившись либо к Европе, либо к Азии.

Специалисты выражают надежду, что мировые игроки не вступят между собой в бескомпромиссную борьбу за глобальное лидерство, а смогут выработать новые механизмы сотрудничества и взаимного влияния. При этом не будут потеряны те качества, которые определяют их индивидуальность.

На фоне мирового экономического развития, изобилия товаров и услуг, важную роль в определении контуров будущего станут играть общественные ориентиры. Вторая половина XX века вошла в историю созданием общества потребления. Обладание постоянно возрастающим количеством вещей десятилетиями считалось символом преуспевания.

Однако со временем оказалось, что даже в самых процветающих странах люди не ощущают себя счастливее. Часто даже наоборот. Произошел удивительный парадокс: цивилизация искусственно создала бесчисленные новые потребности и тем самым воздвигла почву для ощущения неполноты жизни.

Удивительно, но эту проблему подметил древнегреческий философ Сократ почти две с половиной тысячи лет назад. Проходя по базару и разглядывая многочисленные товары он восклицал: "Как же много на свете вещей, без которых можно обойтись!"

Современное общество меняет ориентиры – вместо погони за новыми потребностями люди все больше сосредотачиваются на творчестве, самореализации, духовности. Именно эти тенденции в определяющей степени должны влиять на формирование контуров будущего, а не экономические или технологические достижения цивилизации.

Сохранить цивилизацию позволит только культурное объединение народов.

Литература:

1. Боумен, К. Основы стратегического менеджмента / К. Боумен. – М., 1997.
2. Володько, В.Ф. Воспитание / В.Ф. Володько. – Минск, 2007.
3. Володько, В.Ф. Международный менеджмент: учеб. пособие. 2-е изд. / В.Ф. Володько. – Минск, 2009.
4. Декларация о социальном развитии: доклад Всемирной встречи на высшем уровне в интересах социального развития. – Копенгаген, 1995. – М., 1995.
5. Кармин, А.С. Основы культурологии. Морфология культуры / А.С. Кармин. – СПб., 1997.
6. Салмон, Р. Будущее менеджмента / Р. Салмон. – СПб., 2004.
7. Трансформация постсоциалистического общества / Под ред. К. Микульского. – М., 2003.