

По легенде в начале 1945 г., частично ослепший и хромым в результате ранения спины и бедра, ЛРХ был признан инвалидом и госпитализирован в военно-морской госпиталь. Он настолько утрировал свои ранения что говорил: «и тогда я получил еще один удар: меня оставили друзья и семья как безнадежного калеку и вероятную обузу на шею до конца жизни. Тем не менее, я смог вернуть себя к здоровью и силе менее чем за два года, используя лишь то, что я знал о человеке и его взаимоотношениях с Вселенной» [1, 72]. ЛРХ действительно попал в госпиталь, но из-за «сидячей» службы. У него была язва, а ранение бедра было из-за того, что он споткнулся и упал с лестницы, и плюс ко всему он проходил лечение у психиатра [4, 196].

1. Атак, Д. Кусочек синего неба \ Д. Атак. М., — 2013. — 330с.
2. Булгак, А. Великие тайны и загадки от древнейших времен до наших дней / А. Булгак. — Минск: Белфаксиздатгрупп, 2003. — 263 с.
3. Дворкин, А.Л. Капкан безграничной свободы. Сборник статей о сайентологии / А.Л. Дворкин. — М.: Братство св. Тихона, 1996. — 157с.
4. Дворкин, А. Л. Сектоведение: тоталитарные секты 3-е издание / А.Л. Дворкин. — Нижний Новгород: Братство во имя князя св. Александра Невского, 2002. — 813 с.
5. Кем был Рон Хаббард? см.: <http://www.scientology.ru/faq/scientology-founder/who-was-ronhubbard.html>
6. Никитин, А. Рон Хаббард и «Церковь Саентологии» / А. Никитин. — СПб, 2007. — 319с.

Чайковская Юлия Валерьевна

К.э.н, доцент Академии Управления при Президенте Республики Беларусь

Евженко Илья Андреевич

студент Академии Управления при Президенте Республики Беларусь

Перспективы развития бирюзовых организаций в Республике Беларусь

Связь цвета и характеристики возникла в 1960 году, когда Клер Уильям Грейвз, американский психолог, разработал концепцию спиральной динамики. Она рассматривает человека и развитие его мировоззрения по спиральному характеру — в процессе изменений люди и общество проходят через этапы, у которых есть общие свойства. Каждый следующий этап в определенной степени включает особенности предыдущего. Для наглядности каждой стадии развития был присвоен определенный цвет. В девяностых Дон Бек и Крис Кован, ученики профессора Грейвза, адаптировали эту теорию для менеджеров и стратегов, написав книгу «Спиральная динамика». А в 2014 году Фредерик Лалу по аналогии условно «раскрасил» организации так, чтобы динамика развития организационной системы компании ложилась на спектр радуги.

В своем исследовании Лалу выделил 7 стадий развития организации. Пять из них существуют по сей день: красной организации присущи наличие лидера и сообщества, которое ему подчиняется; янтарная организация содержит достаточно жесткую иерархию (армия или церковь); для оранже-

вой характерна острая конкуренция между сотрудниками, а целью компании является максимизация прибыли; зеленая организация напоминает семью, где отношения между сотрудниками превосходят результат, а польза доминирует над выгодой. И, наконец, пятая стадия — бирюзовая организация, которая представляет из себя живой организм, которому присущи самоорганизация, эволюционная цель и целостность.

Самоорганизация компаний «цвета бирюзы» выражается в отсутствии жесткого контроля со стороны менеджеров. Для таких организаций характерна работа в сплоченной команде. Эволюционная цель подразумевает что у таких организаций нет миссии, выполнение которой диктуется сверху, и ориентиры эволюционируют вместе с компанией. Именно персонал формирует должностную инструкцию, а не она его.

Бирюзовые организации создаются в любой отрасли. Например, Buurtzorg — это голландская организация по уходу на дому, которая привлекла внимание международного сообщества своим инновационным использованием патронажных медсестер для оказания относительно недорогих услуг. В компании отсутствуют боссы и распоряжения сверху, каждая команда самостоятельно решает сколько и каких именно пациентов будет обслуживать, где арендовать офис и как взаимодействовать с местными медицинскими учреждениями. В результате такой грамотной перестройки менеджмента сейчас в компании насчитывается больше 10 000 медицинских сотрудников, а скорость восстановления пациентов возросла на 40%.

В Беларуси, согласно экспертным оценкам, пока преобладают «янтарные» организации с небольшим вкраплением «оранжевых». Однако, сегодняшняя задача построения IT-страны в Беларуси и создания высокоразвитого информационного общества влечет за собой необходимость смены традиционные методы управления, построенные на жестком подчинении и планировании, на более инновационные.

Многие частные компании Беларуси уже используют принципы «бирюзы», например, Nwhales.com — разработчики интернет-ресурсов с центром талантливых программистов из Беларуси. В этой компании отсутствуют менеджеры, все сотрудники действуют исходя из горизонтального управления.

Еще одна бирюзовая организация — Targetprocess. Это крупнейшая система управления проектами, в который каждый проект подразделяется на множество отдельных этапов, которые выпускаются поочередно, а во время самой разработки тестируется множество функций и параметров на пригодность. В итоге получится продукт, который действительно необходим рынку, хотя изначально он и не планировался.

Благодаря «бирюзе» высокой продуктивности удалось добиться и компании Astronim, которая занимается комплексной веб-разработкой, в том числе digital-трансформацией бизнеса. Astronim существует с открытыми зарплатами и своей конституцией ценностей. Менеджеров здесь нет, коллектив взаимодействует благодаря доверию между сотрудниками. Результат

—пятнадцать лет работы на рынке, больше 1000 проектов с актуальным дизайном.

Вопрос перспектив развития бирюзовых организаций в Республике Беларусь с точки зрения прямого влияния на ее экономику не имеет однозначного ответа. Так, например, то же смарт-приложение MSQRD, разработанное белорусской «бирюзовой» компанией Masquerade Technologies, никак не повлияло на экономику страны. Многочисленные исследования не дают возможности (в статистических данных) утверждать или отрицать, что бирюзовые организации означают еще один качественный скачок в эффективности производственной деятельности. Однако, примеры показывают, что бирюзовые компании демонстрируют великолепную динамику роста и часто двузначные цифры рентабельности.

Эффективность бирюзовых организаций связана с высвобождением прежде недоступной энергии через: стремление к эволюционной цели, распределение власти, обучение, лучшее использование таланта. Меньше энергии уходит на то, чтобы поддерживать человеческое эго, меньше энергии тратится на проверки соответствия и на проведение ненужных собраний и совещаний. Происходит перераспределение энергии с большей точностью и смыслом через лучшее ощущение ситуации, лучшие и принятые вовремя решения. Бирюзовые организации могут иметь нулевой или даже отрицательный прирост ВВП, но быть гораздо более богатыми эмоционально, социально и духовно. Именно Бирюзовое общество поймет, что безудержное потребление бессмысленно.

1. Фредерик Лалу. Открывая организации будущего. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. — 432 с.

Шаврук Юлия Александровна

канд.экон наук, доцент, заместитель декана факультета коммерции и туристической индустрии Белорусского государственного экономического университета

Эффективность работы учреждений здравоохранения

Эффективность деятельности организаций здравоохранения включает такие составляющие, как качество медицинских услуг и их организацию, качество аппаратуры, инструментария, лекарственных препаратов, информационного обеспечения, оптимизацию документирования процедур и т.д. В здравоохранении различают 3 вида эффективности — социальную, медицинскую и экономическую [1,154].

Переход к рыночной экономике привел к изменениям в деятельности всех хозяйствующих субъектов рынка, в том числе и предприятий здравоохранения, укреплением финансовой самостоятельности организаций, совершенствованием методов хозяйствования, направленных на повышение их эффективности.