
УДК 316.354

ББК 60.55

Б 91

П.В. Бурцев,

соискатель Института по переподготовке и повышению квалификации преподавателей гуманитарных и социальных наук Южного федерального университета,, зам. начальника Октябрьской железной дороги по корпоративному управлению и работе с органами власти субъектов РФ, e-mail: secretar_nza@spb.orw.ru

Производственная организация в системе социальной саморегуляции (Рецензирована)

Аннотация. В предлагаемой статье рассматривается производственная организация как социальная система, ориентированная на выполнение экономических (хозяйственных) функций. Имея в виду, что развитие производственных организаций осуществляется через достижение заявленных целей, автор статьи полагает, что система социальной саморегуляции как процесс социальной самостоятельности в пространстве организации создает предпосылки для формирования точек интеграции в организационном пространстве.

Ключевые слова: социальная саморегуляция, производственная организация, социоструктурные изменения, организационные изменения.

P.V. Burtsev,

Applicant for Candidate degree of Institute for Retraining and Professional Development of Teachers of the Humanities and Social Sciences, Southern Federal University, Deputy Chief of Oktyabrskaya Railway for Corporate Governance and Work with Authorities of Subjects of the Russian Federation, e-mail: secretar_nza@spb.orw.ru

The production organization in system of social self-control

Abstract: In this paper, we consider the production organization as a social system, focused on performance of the economic functions. Having in mind that the development of industrial organizations occurs through the achievement of stated goals, we believe that the system of social self-regulation as a process of social self-sufficiency in organization space creates the preconditions for the formation of integration points in the organizational space.

Keywords: social self-regulation, industrial organization, sociostructural changes, organizational changes.

Проблемы, с которыми сталкиваются российские производственные организации, имеют макросистемный и микросистемный характер. Либерализация цен, резкое сжатие спроса и рост затоваривания, высокая инфляция и жесткая денежная политика — это далеко не полный перечень проблем, с которыми столкнулась отечественная промышленность всего лишь за послед-

ние десять лет, отмечают российские экономисты [1].

Необходимо отметить, что процесс формирования рыночной экономики в российском варианте означал демонтаж модели промышленного предприятия как актора планового хозяйствования. В настоящей работе предпринимается попытка осмыслить состояние предприятия в системе социальной само-

регуляции, как альтернативы модели «вынужденного» саморегулирования и невозврата к координатам плановой экономики.

Прошедшие путь выживания и самоадаптации производственные организации, как социальные структуры, испытывали влияние трех разнонаправленных факторов. Во-первых, сворачивание государственной плановой политики означало не просто уход государства из экономики, отрешение от политики патронажа. По отношению к предприятиям применялся принцип минимизации социальных издержек, освобождения предприятий от социально-образующих функций, что, якобы, должно было содействовать повышению хозяйственной эффективности.

В немалой степени ориентация плановой экономики на концентрацию и централизацию производственных и организационных ресурсов, привела к тому, что производственные организации долгое время функционировали по инерционной модели. Даже в условиях сворачивания производственной деятельности сохранялся ресурс избыточной рабочей силы, а технологические и организационные новшества тормозились императивом, необходимостью сохранения рабочих мест.

Следующей характеристикой можно назвать организационно-правовой статус предприятия: оценка модели взаимодействия с обществом, как подтверждают российские экономисты, не зависит от того, является ли предприятие акционерным обществом, арендным или обществом с ограниченной ответственностью.

Иными словами, социальные характеристики предприятия не зависят от внешней «смены вывески» и основываются на динамике внутреннего переустройства, соотношении внешних и внутренних социальных регуляторов. Речь идет о том, что производственная организация, как социальная структура, обладает достаточным запасом прочности, если создана система нейтрализации внешних влияний, если состояние внутренних социальных связей

позволяет переводить язык требований внешней среды в варианты оптимизации производственной деятельности.

Таким образом, линейная модель, оценивающая влияние конкуренции на положение предприятий, принуждает вести политику сокращения социальных издержек, что приводит к усилению дисциплинирующих, принудительных регуляторов. Логика конкуренции действует по пути упрощения и технологических издержек, в то время как бюрократические, организационные расходы, связанные с лоббированием интересов, возрастают.

Процесс адаптации производственных организаций к условиям российского рынка зависит от повышения роли внутренних инновационных влияний, от политики перемены практики управления предприятием, собственно, стратегических ориентиров и постепенном переходе от моноцентричной, связанной с избыточной концентрацией власти к полицентричной модели управления, и, что очень важно, формированием позиции реальной удаленности от политической власти, что приводит к значительному снижению транзакционных издержек.

Однако, казалось бы, правильный вариант реализации стратегии сдерживается неразвитостью механизмов социальной саморегуляции, моделями взаимодействия, которые связаны с согласованием интересов, как процедурой невмешательства в дела производственной организации. Социальная напряженность, социальная агрессивность в результате невнимания со стороны государства к социальным и трудовым правам работников перерастают в открытую конфликтность, являются одним из рисков в деятельности производственной организации, так как ведут к неудовлетворенности и осознанию невозможности что-то переменить под воздействием дисциплинирующих эффектов (страха безработицы).

Отрицательной стороной концентрации властных ресурсов в производственной организации становится нежелание принимать кардинальные управленческие решения путем дости-

жения группового единомыслия. Полагая, что наращивание внутренних ресурсов связано с усилением дисциплины, работникам внушается мысль, что от них на предприятии ничего не зависит, и функции управления являются прерогативой менеджмента.

Между тем, сужение сферы социальной инициативы и самостоятельности работников приводит к падению интереса к повышению квалификации, рационализаторству, участию в технологической реконструкции предприятия. Этот вывод напрашивается в связи с тем, что российские предприятия испытывают напряженность, связанную с дефицитом квалифицированных кадров. И дело не только в сокращении и разрушении системы профессиональной подготовки. Внутри предприятия создается специфическая социальная экономическая ситуация, которая характеризуется вымыванием критериев профессиональности и негативным отношением к значимым социальным изменениям, которые, по мысли большинства, могут привести только к ухудшению их правового и социального статуса.

К наиболее типичным проявлениям состояния социальных отношений можно отнести социальное самочувствие. Значимой оказывается утрата чувства не то что хозяина (которое было ложным и являлось объектом идеологической манипуляции в советский период), но и выпадение из структуры коллективности. Иными словами, на предприятиях действуют группы индивидуалистов: коллеги по работе воспринимаются как люди, не посягающие на личные социальные позиции или придерживающиеся логики взаимного нейтралитета. Наиболее многочисленную группу работников составляют носители социально-адаптированного сознания, что является следствием утраты социальной самоорганизованности.

Социальная регуляция, связанная с поворотом к персонализации власти на предприятии, с получением менеджментом рычагов неограниченного влияния на ситуацию, внешне соответствует концепции антикризисного управле-

ния, но в современных условиях резко снижает шансы на технологическую и организационную модернизацию, и не стимулирует оценку реального потенциала кадровых ресурсов.

Неразвитость самостоятельных начал, которая была присуща работникам и в советский период, означает перемещение уровня патернализма с государственного на внутрипроизводственный. Отношения партнерства, которые представляются наиболее желательными качественными типами социальной саморегуляции при вмешательстве внешних рыночных факторов, воспринимаются как рискогенные, так как возрастание неэкономической (прагматической) мотивации не сопровождается ростом инициативы.

Выстроенная иерархическая система, в которой каждый занимает соответствующую нишу, предусматривает ограничения социально-личностных притязаний. Можно подчеркнуть, что право на партнерские отношения нужно завоевать. Система взаимного лоялизма показывает устойчивость, позволяя надежно управлять предприятием. На наш взгляд, сложилась достаточно абберационная модель восприятия положения дел как со стороны руководства предприятием, так и персонала в том, что любые методы управления, как уверен директорат и менеджмент, воспринимаются как угроза самому коллективу. Сами работники противятся инновациям, так как привыкли действовать в условиях взаимной лояльности. С другой стороны, персонал уверен в том, что руководство не нуждается в их участии, в их влиянии на дела предприятия и заинтересовано в ограничении социальных и трудовых прав.

Любые попытки улучшения условий жизни или повышения зарплаты — активность, выходящая за пределы заданной — трактуется как посягательство на нормальную работу предприятия, утрату стабильности и может вызывать карательные социальные санкции. Осознавая необходимость повышения внутренней конкурентности предприятия через систему партнерских отношений,

менеджмент очень осторожно относится к мысли о том, что возможная децентрализация управления связана с коллективным принятием управленческих решений. Персонал оценивается как исполнительная масса, достаточно компетентная в реализации предписанных социальных функций, но не имеющая самостоятельных навыков принятия управленческих решений.

Между тем, в российском обществе есть движущая «сила» саморегуляции — потребность в интересной работе и занятии любимым делом, о которой заявляет, практически, 94 % экономически активных россиян [2]. Каким образом совместить этот достигнутый запрос с креативным потенциалом, с ресурсами социального и технологического обновления? В поисках стратегии оптимизации внутренних ресурсов производственная организация до сих пор ориентируется на создание благоприятных конъюнктурных условий со стороны государства.

Переход от системы взаимной лояльности к системе социальной инициативы превращает предприятие в социально-инновационную структуру. Но следует иметь в виду, что такое предприятие должно быть основано на профессиональной компетентности, в чем проявляется эффективность партнерства. Взаимная лояльность при этом не исчезает, но базируется на креативных основаниях, на стремлении сформировать ресурсы саморазвития за счет снижения внешних транзакционных издержек.

Ю. Г. Волков отмечает, что традиционно в роли приоритетного, а часто и единственного показателя креативности выступают социальные достижения, инновационность в той или иной общественной сфере [3]. Это означает, что на фоне усложняющейся конкурентности российские предприятия не могут просто заимствовать новейшие управленческие технологии: позитивный эффект связывается с выработкой конкретных управленческих схем, связанных с возможностями участия персонала в осуществлении стратегии развития предприятия.

Российские производственные организации сталкиваются с необходимостью решения двуединой задачи: модернизации производства и выхода в инновационное пространство, освоение новых товаров и услуг, которые позволили бы им занять конкурентные позиции в системе разделения труда. Особо следует отметить, что на уровне предприятий рыночная адаптация и внутренние цели развития предприятия повышают роль управленческой команды как координатора социальной саморегуляции, что выполняет как задачу привлечения инвестиционных капиталов, так и раскрытие потенциальных возможностей самого персонала.

Признание доминирующей позиции команды в управлении предприятием ведет к разной оценке процесса социального саморегулирования. Примечательно, что эффект социальной инициативы, также как и использование ресурса профессионализации, подразумевает постоянное привлечение возобновляемых ресурсов, политику постоянного обновления и повышения профессиональной компетентности и самостоятельности.

В контексте социальной саморегуляции напряжение возникает как следствие неудовлетворенности состоянием дел и негативной социальной самооценки. Таким образом, управление может быть эффективным, если направлено на реальную оценку вклада каждого работника, преследует целью извлечение максимума из личного потенциала для блага предприятия. Между тем, учет сложившейся социально-экономической ситуации позволяет надеяться, что уроки адаптации к экономическим переменам ведут к избавлению от патерналистских синдромов. Вступление России в ВТО, хотя и имеет высокий риск влияния внешней (глобальной) конкуренции, является достаточной причиной и сильным условием для перехода к механизмам социальной саморегуляции, имея в виду перестройку системы регуляторов с целью повышения роли социально-символических влияний, стремление к новизне, наращиванию репутационного

капитала предприятия, поиску бренда продукции.

Иными словами, российским предприятиям нужно пройти период ребрендинга, принятия новых форм позиционирования на внутреннем российском рынке с целью убеждения государства в необходимости поддержки предприятия и заинтересованности в осуществлении инновационных проектов. Изменения внутри предприятия характеризуют не только экономическую структуру организационной жизни, но и затрагивают социальное пространство.

Чтобы достигать целей производственной деятельности и намерений предприятия и, одновременно, продви-

гать развитие, явно недостаточно гибкое адаптивное управление. Все большее значение приобретает компетенция управленческой команды, и возможность осуществить управление для достижения поставленных целей в соответствии с изменившимися условиями. Это обстоятельство содержит установку на расширение сферы социальной саморегуляции как возможности для работников развивать качества самостоятельности и чувствовать удовлетворенность интересной работой, несмотря на ожидаемые потенциальные трудности, связанные с необходимостью повышения квалификации и сдерживанием материального (прагматического) фактора.

Примечания:

1. Социально-экономические модели в современном мире и путь России. М., 2003. С. 382.
2. Готово ли российское общество к модернизации? / под ред. М.К. Горшкова, Р. Кrumma, Н.Е. Тихоновой. М., 2010. С. 56.
3. Волков Ю.Г. Креативность: исторический прорыв России. М., 2011. С. 154.

References:

1. Social and economic models in the modern world and Russia's way. M., 2003. P. 382.
2. Is the Russian society ready for modernization? / ed. by Gorshkov, R. Krumm, N.E. Tikhonova. M., 2010. P. 56.
3. Volkov Yu.G. Creativity: historical breakthrough of Russia. M., 2011. P. 154.