
УДК 316.334.23
ББК 60.561.22
К 60

С.И. Колесник,
кандидат социологических наук, доцент общегуманитарных и естественнонаучных дисциплин Эссентукского института управления, бизнеса и права, тел. 8-918-745-99-28

Социальные результаты с социологии кризисного управления (Рецензирована)

Аннотация. В данной статье рассматривается современное социологическое содержание управленческих социально ориентированных технологий мобилизующего развития для сферы предпринимательства.

Ключевые слова: предпринимательство, бизнес, управление коллективом, персонал.

S.I. Kolesnik,
Candidate of Sociology, Associate Professor of Department of the Humanities and Natural-Science Disciplines, Essentuksky Institute of Management, Business and Law, ph.: 8-918-745-99-28

Social results of sociology of crisis management

Abstract. The present paper discusses the modern sociological content of the administrative socially focused technologies of mobilizing development for the business sphere.

Keywords: venture, business, management of collective body, personnel.

Выявление предпринимательской миссии всегда сопряжено с признанием её принципиальной выполнимости. Перспективы развития рынка консалтинговых услуг в России связаны с необходимостью выработки и овладения российскими фирмами мобилизующими алгоритмами решения проблем. Выполнение предпринимательской миссии зависит от уровня предпринимательской конкурентоспособности каждого субъекта бизнеса, от степени обоснованности содержания и технологий делового поведения. От консультаций по поводу возникновения, поддержания, развития и прекращения деловых отношений, а также от состава планируемых действий по укреплению потенциала предпринимательской конкурентоспособности. Обоснованный расчет потенциала конкурентоспособности, оценка собственных сил и возможностей внешней среды дают ответ на вопрос, выполнима ли предпринимательская миссия вообще и, если вы-

полнима, то в какие сроки. Профессиональные консультации необходимы при формировании системы организационных и управленческих связей, с помощью которой они могли бы мобилизовать потенциал предпринимательской конкурентоспособности и осуществить деловое поведение. Условия успешного кризисного управления определяются содержанием и длительностью воздействия соответствующих угроз (табл.1).

Любая сфера человеческой деятельности, в том числе предпринимательство, бизнес или коммерция, всегда связаны с риском. Риск определяется возможностью экстремального отклонения результата деятельности от желаемого или ожидаемого в худшую сторону. Так, государство упрощает налогообложение, но не может его заметно снизить. Как отмечают более 60% опрошенных респондентов, совершенствование законодательства ведется медленно, вяло, чиновничество успева-ет отреагировать на каждое улучшение

Таблица 1.

**Направления усилий для успешного антикризисного управления
(% мнений; в том числе — по нескольким позициям)**

	Преодоление конкурентов	Нарушение норм законов	Финансово-экономические издержки	Низкий уровень подготовки менеджмента
Руководители предприятий госсобственности	27	10	65	35
Руководители коммерческих предприятий	28	80	25	14
Представители администраций муниципалитетов	22	12	34	45
Представители общественности	15	70	15	65

закона изоциренными подзаконными актами, что в значительной мере нейтрализует положительный эффект законотворчества. Фирму становится легче зарегистрировать, но предпринимателю по-прежнему трудно получить лицензию на ведение определенного вида деятельности. Борьба за Земельный кодекс заканчивается очередной «ничьей» — частная собственность на землю продекларирована, но механизм ее реализации законодательно не установлен; в результате практически невозможны ни ипотека, ни различные варианты залогового обеспечения кредитов.

В организации экстремальными факторами приближения кризиса могут быть снижение качества продукции, нарушение технологической дисциплины, старение технических средств, большая задолженность по кредитам. Экстремальными причинами — финансово-экономические просчеты, общее положение экономики, низкая квалификация персонала, недостатки системы мотивирования. Менеджер определяет и назначает ответственных за исполнение, а иногда и самих исполнителей тех или иных заданий. Разграничивает полномочия, ставит цели, прорисовывает с каждым тактику и разрабатывает систему контроля. Также он определяет мотивацию подчиненных менеджеров, других сотрудников и степень ответственности за результат.

Управленческое консультирование объединяет все отношения, возникающие в процессе управления. Экспертное консультирование позволяет раскрыть содержание и направленность собственного делового предназначения в условиях повышенной конкурентной опасности. Хотя риск и является органической компонентой предпринимательской деятельности, само предпринимательство не связано со склонностью к риску. Нацеленность предпринимателя на обращение рыночной неопределенности и свою пользу выступает решающим фактором при принятии им решений. Посредством ситуационного подхода реализуется принцип адаптивности, являющийся основополагающим принципом стратегического управления. Его суть состоит в том, что все внутриорганизационные построения (организационная культура, структура, система планирования и др.) являются реакцией организации на соответствующие изменения во внешнем окружении и некоторые изменения во внутренней среде.

При обращении к конфликту обязанностей и интересов в управлении персоналом предприятия конфликт необходимо исследовать как организационно-управленческий, то есть между членами управляющей организации, руководителями и исполнителями; образующимися в их составе первичными группами; между различными подразделениями в данной системе

управления по поводу целей, методов и средств управленческой и организационной деятельности, а также ее результатов и социальных последствий. Острые конфликтные ситуации, возникающие в процессе принятия, а также в ходе реализации решений, обусловлены диалектикой целей и средств, целей и результатов. Общность всех конфликтов, независимо от их природы, заключается в столкновении интересов, стремлений, целей, путей их достижения, в отсутствии согласия двух или более сторон — участников конфликта. Неопределенность исхода конфликта, любопытство, интерес и стремление к победе побуждают людей к сознательному вступлению в конфликт, что притягивает к конфликтам и участников, и наблюдателей. Сложность конфликтов обуславливается степенью рациональности в действиях отдельных лиц и коллективов с различными интересами.

Значительные перемены в организации неизбежно затрагивают интересы определенного числа ее членов и становятся источником конфликтов. В том числе, как установлено в диссер-

тации, тесное взаимодействие между менеджером и собственником, который сам по совместительству является менеджером, не может не приводить к разногласиям и конфликтам. Как правило, всё заканчивается компромиссом. Только 18% респондентов из соответствующих групп заявили о том, что беспрекословно выполняют требования собственника. В большинстве случаев (до 60%) находится компромисс, который устраивает обе стороны. Как стратегическое, так и оперативное управление требуют создания и поддержания определенной организационной архитектуры, подбора и воспитания кадров с соответствующей мотивацией и подготовкой. Здесь цель конфронтации состоит в том, чтобы вынести проблему на всеобщее обозрение. Это дает возможность свободно обсуждать её с привлечением максимального количества участников конфликта (а по сути — это не конфликт, а трудовой спор), поощрять вступление в конфронтацию с проблемой, а не друг с другом с тем, чтобы выявить и устранить препятствия (табл.2).

Таблица 2.

Проявляете ли Вы стремление к участию (предупреждению) конфликтной ситуации, когда она создаёт угрозу интересам Вашего предприятия, организации (%)

	Руководители	Менеджеры среднего уровня	Руководители малых подразделений	Рядовые работники, служащие
Определённо «Да»	24	46	35	14
Скорее «Да»	52	26	15	22
Скорее «Нет»	11	16	13	18
Определённо «Нет»	9	12	37	34
Затрудняюсь ответить	4	нет	нет	12

Субъективные по природе конфликты в управленческом коллективе непосредственно порождаются противоречиями между конвенциональными ролями, которые призваны играть руководители и исполнители, каждый член организации, и отклонениями от них, выражающимися в нарушении установленных норм, невыполнении положенных обязанностей и ущемлении прав. Конфликтность или бесконфликтность, характер и острота конфликтно-

сти, согласованность или ее отсутствие в случае возникновения конфликтных ситуаций при принятии и реализации решений в огромной степени зависит от качеств менеджера, ответственного за этот важнейший процесс.

Проблемы улучшения мобилизующего управления и привлечения крупномасштабных инвестиций не могут быть решены без обеспечения эффективных и надежных механизмов защиты интересов инвесторов

и отсутствия конфликтов в сфере предпринимательства.

Сложности институционализации моделей стратегического управления связаны с отсутствием соответствующих традиций и социальных норм. В рамках этого подхода социальная роль предпринимателей проекционно выражается в генерировании инновационного типа поведения. Говоря о социальном аспекте анализа искомой темы, нельзя обойти вниманием вопрос о том, как конкретный менеджер занял кресло управленца, и как оформлены его отношения с работодателем. Продвижение к управленческой позиции характеризуют специфический, элитарный сегмент рынка труда, по определённой традиции, опутанный сетью неформальных связей и скрытых влияний. В общем случае, социальная ответственность бизнеса — это концепция, отражающая добровольное решение компаний участвовать в улучшении общества и защите окружающей среды.

За последние десять лет российский малый бизнес стал хоть и не очень заметным, но значимым явлением в экономике. Так, с учетом работающих по договорам и по совместительству, а также предпринимателей, действующих без образования юридического лица, в малом предпринимательстве в последние годы занято более 13,5 млн. человек. На доходы от этого вида деятельности живут 25-27 млн. россиян. Как социализирующий идеал, предпринимательство способствует повышению материального и духовного потенциала общества, создает благоприятную почву для практической реализации способностей и талантов каждого индивида, ведет к единению нации, сохранению ее национального духа и национальной гордости. Так, за счет малых предприятий можно преобразовать социально-экономическую структуру общества, развить многообразие форм собственности, преодолеть монополизм, создать среду для конкуренции и развития рыночных отношений.

В социологии современного менеджмента выделяются следующие черты: 1) системный подход к управлению;

2) ситуационный принцип управления; 3) определяющая роль организационной культуры; 4) механизация и автоматизация управленческих процессов; 5) демократизация управления; 6) интернационализация.

Развивая идеи Р.И. Гайнутдинова, М.В. Гундарина, С.Е. Литовченко и ряда других современных авторов, выделены перспективные социальные технологии для мобилизующего менеджмента. Здесь предполагаются тесные контакты с властью, с гражданским обществом, привлечение экспертов, партнеров по программам в виде российских и международных некоммерческих организаций. Потенциально успешные социальные проекты основаны на партнёрских отношениях с органами местного самоуправления, базируются на следующих принципах: — комплексный и непредвзятый анализ ситуации; — направленность на долгосрочную стратегию развития территорий; — предоставление финансирования на конкурсной основе, долевого финансирования; — мониторинг и оценка эффективности профинансированных проектов; — формализация отношений с органами власти и местного самоуправления в виде договоров социального партнерства и других документов; — сопровождение корпоративных социальных программ мероприятиями по повышению квалификации государственных и муниципальных служащих; — совместные действия с общественностью, представляющей местные сообщества; — привлечение сотрудников компании к реализации социальных программ; — привлечение независимых экспертов и консультантов; — сотрудничество с российскими и международными благотворительными фондами и некоммерческими организациями; — организация обмена опытом между участниками программ, информационная поддержка.

В результате крупномасштабной отечественной приватизации выросла безработица, возросла дифференциация доходов разных групп населения, увеличилось социальное расслоение, значительная часть населения оказалась

на грани или за чертой бедности, упала эффективность производства и т.д. Многим стало ясно, что экономическая эффективность и получение прибыли не могут быть единственными целями цивилизованного бизнеса. В массовом сознании россиян есть понимание того, что огромные состояния, которые были нажиты за несколько лет в процессе разгосударствления собственности, вовсе не являются результатом упорного труда и честной конкуренции, а чаще всего это результат неравного доступа к распоряжению госсобственностью и легализации теневых капиталов, да и крупный бизнес — объект концентрации отрицательных значений и оценок.

По нашим данным, за четыре последних года доля респондентов, отрицательно оценивающих состояние отечествен-

ной экономики, выросла с 32% до 65%. Развитие отношений бизнеса и государства в области социальной политики, как считают некоторые эксперты, может пойти по одному из трех сценариев. Прежде всего, это бюджетно-замещающая роль бизнеса, второй сценарий — идеальная модель конкурентного рынка социальных услуг. И третья, более реалистичная модель — бизнес выступает равноправным партнером государства, а государство, в свою очередь, является администратором и гарантом прозрачности правил игры на рынке социальных услуг. В соответствии с современными принципами менеджмента признание социальной ответственности менеджмента как перед обществом в целом, так и перед работниками организации выступает на первый план.

Примечания:

1. Автономова С.А. Современное предпринимательство в России: гендерный аспект: автореф. дис. ... канд. социол. наук / С.А. Автономова. Новочеркасск, 2009.

2. Вильданова А.А., Алавидзе Т.Д., Антонюк Е.В. Восприятие частного предпринимательства и частных предпринимателей // Вестник МГУ. Сер. 14. Психология. 1997. №4.

3. Джанерьян С.Т., Рудакова С.В., Ничепуренко Л.В. Опыт изучения личностных особенностей представителей частного сектора экономики // Психологическая адаптация личности к условиям рыночной экономики. Ростов н/Д: ЮРГИ, 1999.

4. Карцева Т.Б. Личностные изменения в ситуациях жизненных перемен // Социологические исследования. 2005. Т. 9, №5.

References:

1. Avtonomova S.A. Modern business in Russia: a gender aspect: Dissertation abstract for the Candidate of Sociology degree / S.A. Avtonomova. Novocherkassk, 2009.

2. Vildanova A.A., Alavidze T.D., Antonyuk E.V. The perception of private business and private entrepreneurs // The Bulletin of the MSU. Series 14. Psychology. 1997. No. 4.

3. Dzhanyeryan S.T., Rudakova S.V., Nichepurenko L.V. The experience of studying the personal features of representatives of the private sector of economy // Psychological adaptation of the personality to market economy conditions. Rostov-on-Don. YURGI, 1999.

4. Kartseva T.B. Personality changes in the situations of life changes // Sociological researches. 2005. V. 9, No. 5.