

РОССИЙСКИЕ ПРОМЫШЛЕННЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ В ЗЕРКАЛЕ МНГОВЕКТОРНОЙ КОНЦЕПЦИИ МОДЕРНИЗАЦИИ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ РАКУРС

Л.В. Корель, В.Ю. Комбаров

ИЭОПП СО РАН

Аннотация

Излагается концепция многовекторной модернизации предприятий промышленности. На основе данных социологического исследования выдвигается гипотеза о неравномерности развития различных подсистем предприятий и разных векторах модернизационного процесса, что является, по мнению авторов, фактором, тормозящим развитие предприятий.

Ключевые слова: модернизация, промышленные предприятия, композиционная структура, социологический опрос

Abstract

The paper presents a concept of multi-vector modernization of an industrial enterprise. Analyzing data of the social research, we advance a hypothesis of uneven development of different sub-systems of an enterprise and different vectors of modernization. In our opinion, this is a factor which hampers any enterprise development.

Keywords: modernization, industrial enterprises, compositional structure, public opinion poll

ВЕКТОРЫ МОДЕРНИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ ПРОМЫШЛЕННОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ

Глобализационный императив XXI в. выдвигает жесткое требование к модернизации промышленного сектора экономики России: она должна осуществляться в режиме устойчивого роста и высоким тем-

пом. Однако не только ощутимых модернизационных «подвижек», «прорывов», но даже запуска механизма модернизации экономики, увы, не наблюдается, несмотря на то что о модернизации говорится очень много, и в том числе слово «модернизация» и его производные в изобилии содержатся в речах российских государственных деятелей и политиков.

Цель данной статьи – актуализировать применительно к современным российским промышленным предприятиям те положения социологических теорий модернизации, которые затрагивают проблему ее многовекторной направленности (композиционной структуры) и несут в себе, на наш взгляд, мощный гносеологический ресурс, позволяющий расширить горизонты ее, модернизации, познания. Для достижения этой цели мы попытаемся, во-первых, в концептуальном ключе уточнить содержание и обозначить векторы модернизации российских промышленных предприятий, а во-вторых, проверить гипотезу о неравномерности модернизации важнейших подсистем предприятий, осветить ряд актуальных проблем их модернизации (напрямую связанных с содержанием данной гипотезы).

Для реализации данной цели в июле–сентябре 2009 г. в Институте экономики и организации промышленного производства СО РАН был проведен опрос руководителей ряда предприятий г. Новосибирска по специально разработанной анкете «Промышленное предприятие Сибири в условиях глобального кризиса: социально-экономические трудности и ресурсы обновления». Выборка включала предприятия машиностроительного комплекса, электроэнергетики, металлургии и химической промышленности, среди которых на основе методики случайного отбора и был сформирован список обследуемых предприятий (разослано 40 анкет, возвращена заполненной 21 анкета, т.е. реально обследование охватило примерно десятую часть промышленных предприятий г. Новосибирска; число работающих на одном предприятии в среднем составило 1086 чел.). Анкета содержала 69 вопросов и была адресована руководителям предприятий, которые выступили в качестве экспертов. Понятно, что содержащиеся в статье количественные данные ни в коей мере не могут рассматриваться в качестве устойчивых количественных оценок и априори быть распространен-

ны на какую-то иную совокупность промышленных предприятий города, что, впрочем, не умаляет достоинства проведенного нами исследования. Оно фиксирует фактологию «момента и места» конкретного социологического опроса, базируется на качественном методе анализа и нацелено (в соответствии с одним из его принципов) на «обобщения, приближенные к конкретным данным и контексту событий» и поднимающиеся «над простым описанием» [1, с. 101]. Отметим, что такая возможность качественного анализа, как «обобщение суждений», позволила нам сгруппировать мнения экспертов, выделить как совпадающие, так и альтернативные точки зрения относительно очерченного анкетой круга проблем.

Под *модернизацией предприятий промышленного сектора России* на данной стадии их исторического развития мы будем понимать мобилизационный процесс, направленный на преодоление их глубокого отставания по широкому комплексу характеристик (технологических, экономико-производственных, политико-управленческих, информационных, социокультурных, когнитивных, ментальных и др.) от промышленности передовых держав мира, содержанием которого является в конечном счете движение российских предприятий к зрелой версии постиндустриальной модели развития.

В своем определении мы опираемся на системно-интеграционную теорию предприятия Б. Клейнера [2]. В ней предлагается рассматривать предприятие не в традиционном узком смысле – как самостоятельный хозяйствующий субъект с правами юридического лица, который производит продукцию, товары, услуги, занимается различными видами экономической деятельности, а работающие на нем люди обладают навыками в рамках соответствующих технологий, но как объединение многих подсистем (пространств): технологической, экономико-производственной, информационной, политико-управленческой, ментальной, социокультурной, когнитивной, социальной и проч.

Содержание данных подсистем в контексте разных этапов модернизованности будет уточнено ниже, сейчас же обратим внимание на следующий момент. Идея многовекторной проекции модернизационного процесса в промышленном секторе экономики неизбежно актуализирует вопрос о приоритетности тех или иных его проекций

и составляющих либо, напротив, их равной значимости с точки зрения успешного динамичного хода данного процесса в целом. Подход к решению этого вопроса неоднозначен. В авторитетных российских экономических и политических кругах ныне утвердились идеи так называемого «технологического детерминизма», т.е. соображения о безусловном лидерстве в ходе модернизации технологического фактора при забвении политических, социокультурных и иных ее моментов. Такой подход идет вразрез с развиваемыми на Западе представлениями о равнозначности в современном мире упомянутых выше составляющих модернизации и даже необходимости определенного лидерства ее социокультурных (Ф. Фукуяма) и политических (неомарксисты) начал. Заметим, что идеи технологического детерминизма были весьма продуктивными в осмыслении стадий общественного развития вплоть до середины XX в., однако сегодня на авансцену истории выходит уже иная эпоха – постмодернити. Она делает ставку на специфическую институциональную среду, специфические социальные практики, в основе которых лежат массовая творческая активность, креативность, когнитивность, свобода и самореализация человека, без которых невозможны научно-технологические прорывы в будущее. Однако до сих пор остается дискуссионным следующий вопрос: *какие подсистемы предприятия должны модернизироваться в первую очередь, чтобы выступить в качестве локомотива модернизации для остальных его подсистем? Или же, напротив, все подсистемы должны модернизироваться синхронно, поэтому в первую очередь особое внимание следует уделять отстающим подсистемам – обеспечению их догоняющей модернизации?*

Представление о сложной архитектонике предприятия, де-факто включающей в себя большое число подсистем (пространств), позволяет сформулировать *теоретическую гипотезу* о процессах пробуксовывания модернизации на российских промышленных предприятиях в принципиально новом ракурсе и формате, в рамках иной парадигмы: как о результате фактического (наблюдаемого, явного или скрытого, латентного) несовпадения, рассогласования, расхождения, разрыва (а значит, оппозиции, конфликтного противостояния) отдель-

ных пространств (подсистем, структур, институтов) предприятия друг с другом.

В идеальном случае для обеспечения синхронного, сбалансированного развития предприятия все его подсистемы должны пребывать во взаимной гармонии, соответствии и сопряженности, дислоцироваться, если так можно выразиться, в едином историческом пространстве и времени: управленческие стратегии должны соответствовать технологической базе, технологическая база – опираться на адекватные ей экономико-производственную, социокультурную и информационную структуры и т.д. Иными словами, наиболее успешно, эффективно и бесконфликтно способны модернизироваться (при прочих равных условиях) в первую очередь те предприятия, у которых все подсистемы находятся примерно на одном уровне модернизированности и равным образом включены в прохождение очередной стадии модернизации. Здесь уместно вспомнить, что один из основных принципов системности как раз и предполагает существование неразрывных и взаимных связей как между самими подсистемами рассматриваемой системы, так и между их прошлым, настоящим и будущим.

В реальности все обстоит гораздо сложнее. Нередко такие подсистемы, находясь в границах одного предприятия, располагаются как бы на разных хронологических этажах эволюционного процесса (исторической вертикали). Одни модернизируются быстрее, успешнее, а потому принадлежат «новому времени», другие неподатливы к изменениям, ригидны, от них веет архаикой, а сами они скорее представляют собой технологический, социокультурный, ментальный след веков минувших, нежели несут в себе знаки, смыслы и символы нарождающейся современности. Как результат, на предприятиях сохраняются подсистемы, которые опираются на инерцию закостенелой традиции и не способны к обновлению, к «перекраиванию картины мира» синхронно с теми подсистемами, которые оказываются форпостами модернизации, в какой бы форме (революция, исторический перелом, рывок в развитии, «большой скачок», реформы и т.д.) последняя ни выступала.

Ситуация усугубляется тем, что в исторической реальности существует феномен «разноскоростной» (применительно к разным со-

циальным группам работников) инерции ментальности, т.е. ментальность не способна к переменам интерпретативной картины мира, смыслов и ценностей в унисон с общественными преобразованиями, она либо отстает от времени, либо опережает его. Это также способствует наложению на предприятиях разновременных политико-управленческих, когнитивных, социальных и социокультурных начал.

Разнобой, рассогласования, несоответствия, разрывы и расхождения «в историческом времени» отдельных подсистем предприятия порождают разного рода сбои и катаклизмы в его функционировании и модернизации. Так, устаревшая управленческая подсистема, использующая тоталитарные и авторитарные методы управления, неизбежно вступает в конфликт с ментальными и когнитивными подсистемами, соответствующими эпохе зрелого модернити. В свою очередь, архаичные ментальные и когнитивные подсистемы оказываются несенситивными к демократическим методам управления, характерным для стадии зрелого модернити, и, напротив, предрасположены к тоталитарно-авторитарному стилю, предусматривающему жесткие приказы, команды, директивы и санкции. И так далее.

В качестве примера можно вспомнить дисбаланс технологической и когнитивной подсистем предприятий, имевший место в недавнем историческом прошлом. Так, в СССР в 30-е годы тысячи малограмотных крестьян были мобилизованы в города и рабочие поселки для работы на шахтах, заводах, фабриках и комбинатах, оснащенных передовым для того времени технологическим оборудованием, установленным под руководством западных специалистов (кстати, оборудование закупалось за рубежом на золото, художественные ценности, сокровища, экспроприированные у церкви, императорской семьи, родовитых дворянских семей и др.). Грамотных российских специалистов в эпоху «сталинской модернизации», носящей название «сталинская индустриализация», на предприятиях не хватало. Уцелевшие с царских времен инженеры в массовом порядке проходили в то время принудительную «перековку» из «врагов народа» в «полноценных строителей социализма» на просторах Гулага. Малограмотные крестьяне и рабочие, не подготовленные для работы на сложной технике в сфере промышленного производства, допускали грубые нарушения

технологического процесса, что вело к взрывам, пожарам, поломкам дорогостоящих машин и механизмов, инвалидизации работников. Пятилетние планы срывались. Эта ситуация снова и снова провоцировала власти на поиск «врагов народа», якобы повинных в промышленных авариях и катастрофах, человеческих трагедиях и загубленных планах экономического развития («пятилетках»)… Богата российская история и обратными примерами разрыва когнитивной и технологической подсистем: высококвалифицированная рабочая сила – выпускники элитных российских вузов в 40–80-е годы «по распределению» нередко вынуждены были прозябать на допотопных заводах, где производственный процесс опирался на технологическую базу начала XX в., что явно не способствовало ни их высокой производственной отдаче, ни их профессиональной самореализации, ни, тем более, их попыткам модернизировать производственные процессы при полном отсутствии на то материальных и финансовых ресурсов. Однако обратимся к современности.

ОСНОВНЫЕ СТРУКТУРЫ ОБСЛЕДУЕМЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ И ИХ СООТВЕТСТВИЕ РАЗНЫМ СТАДИЯМ МОДЕРНИЗАЦИИ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В ПЕРЕДОВЫХ СТРАНАХ

Ниже вниманию читателя будут предложены конкретные результаты проведенного нами экспертного опроса руководителей промышленных предприятий, точнее, той его части, которая находится в русле развиваемых выше представлений о модернизации предприятия как многовекторном феномене и соответствующих им подходов. Заметим, что ответы экспертов на предложенные им вопросы являются, с одной стороны, продуктом отражения в их сознании конкретных реалий модернизационных процессов (в данном контексте нам близки трактовки сознания как способности человека адекватно отражать явления действительности, а также как формы отражения действительности, обеспечивающей человеку возможность ориентироваться в окружающем мире, времени, собственной личности и проч.), с другой же – неким «агрегированным» результатом индивидуальной кон-

цептуализации нашими экспертами той реальности, которая имеет место на руководимых ими предприятиях.

Итак, экспертам был задан следующий вопрос: «Известно, что каждое предприятие состоит из многих подсистем: технологической, производственной, социальной, информационной, когнитивной, культурной и др. Одни из них отвечают критериям современности и идут в ногу с информационной эпохой, другие – отстают и как бы остаются в историческом прошлом. А как, на ваш взгляд, обстоит дело на вашем предприятии? Оцените, пожалуйста, степень соответствия отдельных подсистем вашего предприятия – технологической, производственной, управленческой, информационной, социальной и др. – разным стадиям модернизационного развития, пройденным западно-европейскими промышленно развитыми странами». Для этого в клетках таблицы применительно к каждой подсистеме (структуре) предприятия (ей соответствует своя специфическая проекция модернизации) экспертам предстояло проставить цифру, означающую, содержатся ли и если содержатся, то в каких масштабах (какой процент составляют) характерологические признаки данной стадии (ХПДС) на руководимых ими предприятиях. Сумма по трем столбцам (стадиям модернизации) каждой проекции модернизации должна была составлять 100%.

Таблица в обобщенном виде дает схематическое, «матричное» представление об основных исторических этапах модернизации промышленного производства в западно-европейских промышленно развитых странах, а также о содержании этих этапов в контексте разных структурных направлений (проекций) модернизационного процесса (технологического, производственного, информационного, когнитивного, ментального и др.). В ней показано, что в историческом времени в ходе модернизации, разворачивающейся в естественном режиме «снизу» от стадии к стадии (так было в Западной Европе), не только происходит смена технологических укладов, но и осуществляется глубокая поэтапная *гуманизация* производственных, политико-управленческих и социальных отношений, обеспечивающая рост субъектности человека труда, его раскрепощение и самореализацию. В свою очередь, технологическая модернизация «сверху» (в качестве

примера следует привести страны третьего мира, СССР и др.), не подкрепляемая гуманизацией основных сфер (структур, подсистем) предприятия либо превращается в малоэффективный, супердорогостоящий в финансовом и социальном отношениях проект, построенный «на костях» людей, либо обречена на провал.

Данные, приведенные в табл. 1, являются результатом процедуры структурирования экспертами различных пространств (структур, подсистем) руководимых ими предприятий с позиции идентичности (принадлежности) последних к разным стадиям модернизационного развития. В самом общем виде таблица дает представление об уровне модернизированности разных подсистем обследуемых предприятий, а кроме того, позволяет высказать следующие соображения.

Во-первых, очевиден драматичный отрыв значительной части подсистем предприятий от реалий современности XXI в. (что фиксируется процентными распределениями ХПДС по строкам).

Во-вторых, обнаруживают себя ярко выраженные рассогласованность и асимметричность модернизации разных подсистем предприятий. Одни из них, по оценкам экспертов, вырвались вперед и предстают наиболее модернизированными (например, информационное, когнитивное, социальное пространства). В них присутствуют, хотя и не в доминирующих масштабах, признаки, соответствующие реалиям промышленного развития в передовых странах мира начала XXI в. (соответственно 38,4; 25,5; 24,2%). Другие подструктуры (производственная, технологическая, политико-управленческая), напротив, демонстрируют минимальные значения своей «причастности» к реалиям XXI в. (соответственно 4,2; 7,5; 8,8%), т.е. продолжают жить преимущественно в третьей четверти XX в. – не «своим» историческом времени. Иными словами, на предприятиях существует ярко выраженный диссонанс между, с одной стороны, социальной и когнитивной, а с другой стороны, производственной, технологической и политико-управленческой подсистемами. Описывая данную ситуацию в несколько ином ракурсе, в рамках иной системы понятий, иным научным языком, отметим, что человек на предприятии, обладая удовлетворительными профессиональными компетенциями (когнитивность), демонстрируя в целом позитивные

Таблица 1

Уровень модернизированности структур обследуемых предприятий согласно оценкам экспертов, %*

Структуры предприятия, которым соответствуют специфические проекции модернизации		Структуры предприятия, которые соответствуют реалиям развития передовых стран в разные исторические периоды	
		Третья четверть XX в. (<i>зрелый модернизм</i>)	Последняя четверть XX в. (<i>поздний модернизм</i>)
Технологическая (совокупность техники и методов ее использования)	Преобладание конвейер, оборудование станоч. типа, а также физ. труда при машинах и механизмах; использование в качестве энергоисточника нефти, газа, мазута, угля	Оборудование при сохранении станоч. типа, а также физ. труда при машинах и механизмах; использование в качестве энергоисточника нефти, газа, мазута, угля	Актив. внедрение «высоких технологий»: электрон., хим., биол., лазер. и др.; распространение новых информ. компьютер. технологий, компьютеризация техники; распространение ядерных, термоядерных и др. источников энергии
<i>Всего – 100</i>	<i>65,8</i>	<i>26,7</i>	<i>7,5</i>
Производственная (уровень субъектности и содержание производственного процесса)	Крупномасштаб, конвейер, произ-во масс. стандарт. товаров, человек – часть оборудования, к которому он привлечен; вытеснение из раб. процесса мастера (<i>рутинная автоматизация «вымывает золото из голов рабочих»</i>), жесткое разграничение и нормирование труда (<i>фордизм</i>); потребит. отношение к природе	Гибкое оборудование, программир. при пом. нов. технологий, компьютеризация раб. процессов, обеспечивают работнику возм-ть создавать разнообраз. широкий ассортимент продуктов, легко менять их дизайн, пересключаться с производством одного продукта на др. (<i>постфордизм</i>); эргономичность труд. процесса и развертывание процессов экологизации произ-ва. Станки с програм. управлением автоматички останавливаются при возникновении сбоя, что способствует сохранению ресурсов	Безотход. экол. произ-во, индивидуализация и интеллектуализация труда, человек приближен к ситуации, когда он явл. полноцен. субъектом произв. процесса
<i>Всего – 100</i>	<i>40,8</i>	<i>55,0</i>	<i>4,2</i>

Продолжение табл. 1

Структуры предприятия, которые соответствуют реалиям развития передовых стран в разные исторические периоды		Последняя четверть XX в. (поздний модернизм)	Начало XXI в. (начальная стадия постмодернизма)
Структуры предприятия, которым соответствуют специфические проекции модернизации	Третья четверть XX в. (зрелый модернизм)		
Политико-управленческая (принципы управления и отношения власти)	Жесткая вертикаль власти; принцип управления – авторитаризм; отчуждение работников от власти и управления	Соц. партнерство, возрастающие роли коллегальных структур; принцип управления – руководство	Увеличение роли работников предприятия в принятии решений о стратегии его развития; принцип управления – сопласование, самоуправление
<i>Всего – 100</i>	<i>56,0</i>	<i>35,2</i>	<i>8,8</i>
Информационная (объемы потоков и интенсивность циркуляции информации между работниками и функциональными подразделениями предприятия; степень осведомленности работников о деятельности предприятия и т. д.)	Огранич. доступ работников к информации о деятельности предприятия; отчуждение от информации	Тенденция к демократизации получения информации; информация более доступными, отчуждение от информации уменьшается	Заметные прозрачность и открытость информации о работе всех подразделений предприятия, кроме той, которая представляет коммерч. или пром. тайну. Формирование прозрачных информ. систем управления предприятием
<i>Всего – 100</i>	<i>27,1</i>	<i>34,5</i>	<i>38,4</i>
Социальная (уровни и иерархия соц. организации предприятия, взаимодействие между работниками и проч.)	Жесткая соц. структура, препятствующая свобод. циркуляции групп по иерарх. лестнице; эксплуатация наемного труда; отчуждение работника от процесса и результата труда, от возм-ти самореализации, минимум льгот и социальных гарантий	Гуманизация труда, развитие партнер. отношений, доверия; рост и расширение спектра соц. гарантий; соц. структура остается статусной, «зернистой», однако начинается процесс ее трансформации от вертикального типа к горизонтальному	Надежная система соц. защиты работника, дальнейш. гуманизация труда, развитие партнер. отношений, высокая концентрация доверия, минимизация соц. дистанции между управлен. и рядовым персоналом, соц. структура – функциональная, «сотовая»
<i>Всего – 100</i>	<i>34,0</i>	<i>41,8</i>	<i>24,2</i>

Окончание табл. 1

Структуры предприятия, которые соответствуют реалиям развития передовых стран в различные исторические периоды	Структуры предприятия, которые соответствуют реалиям развития передовых стран в различные исторические периоды	
	Третья четверть XX в. (<i>зрелый модернизм</i>)	Последняя четверть XX в. (<i>поздний модернизм</i>)
Структуры предприятия, которым соответствуют специфические проекции модернизации		Начало XXI в. (<i>начальная стадия постмодернизти</i>)
Когнитивная (глубина, уровень и качество знаний работника о рабочем месте, предприятии и мире)	Знание необходимо преимущественно для выполнения конкретной рабочей функции, отчуждение работника от процесса и возм-ти усвоения знаний	Осознание необход-ти расширения и аккумуляции знаний работников в высококонкурент. среде; необход-ть усвоения знаний минимизирует отчуждение от процесса и возм-ти их усвоения
<i>Всего – 100</i>	<i>34,2</i>	<i>40,3</i>
Эколого-ментальная (менталитет – общий для членов группы или орг-ции образ мышления людей, тип мировосприятия и осознания окруж. мира и себя, единая образная мировоззрен. матрица, позволяющая сходным образом воспринимать окруж. реальность, оценивать ее и действовать в ней в соотв. с опр. установившимися в общности нормами и образцами поведения, адекватно воспринимаемая и по-нимаемая при этом друг друга)	Окруж. мир и природа как средство для роста благосостояния, сохранение доставшегося от истор. прошлого религ.-мифол. типа сознания; определяющую роль в формировании картины мира играют повседневная жизнь и мифы	Инвайроментализм – осознание истощаемости природ. ресурсов и экол. катастрофы, как доминирующие элементы сознания и самосознания человека; определяющую роль в формировании картины мира играет наука; постижение (понимание) значимости работы как возм-ти для самореализации
<i>Всего – 100</i>	<i>32,4</i>	<i>51,0</i>
		<i>25,5</i>
		Креативность, гармония, толерантность, ответственность, как доминирующие элементы сознания и самосознания человека; гуманизм; природо-сберегающая политика целого рода как самоценность
		<i>16,6</i>

* Средние значения по всей совокупности предприятий.

социальные качества (способность налаживать партнерские отношения, доверие), сталкивается с устаревшими технологиями, отжившими свой век производственными и управленческими социальными практиками и отношениями, что ведет к растрате впустую его креативных, созидательных ресурсов.

Эти результаты в первом приближении частично подтверждают сформулированную выше гипотезу об асимметричности модернизации разных подсистем предприятий как факторе-ингибиторе модернизационных преобразований, однако для ее окончательной верификации нужны углубленные социолого-статистические исследования на промышленных предприятиях города (региона, страны в целом).

В свете вышеизложенного сегодня весьма актуальной для российских промышленных предприятий представляется, на наш взгляд, проблема *кристаллизации модернити*, поскольку именно кристаллизация обеспечивает необратимость и устойчивость модернизационных преобразований. Под кристаллизацией модернити мы понимаем процесс и результат образования в обществе (в разных его сферах, организациях, на предприятиях, в институтах, подсистемах) *устойчивых, взаимоупорядоченных и взаимосвязанных модернизационных форм* как в рамках отдельных направлений, аспектов, сторон, профилей, векторов модернизации – экономического, политического, социокультурного, духовного, демографического, экологического и т.д., так и в модернизационном процессе в целом, т.е. в единстве и многообразии всех его сторон.

Заметим, что кристаллизация модернити обеспечивается *консистентным* характером модернизационных процессов. Термин «консистентность» в данном случае заимствован нами из теории статусной кристаллизации, предложенной У. Лэндекером [3]. *Консистентная модернизация* – это гармоничное, взаимоувязанное, согласованное протекание модернизационных процессов как в разных сферах общественной жизни – экономической, политической, социокультурной, духовной, демографической, экологической и т.д., так и в разных региональных или территориальных пространствах, обеспечивающее кристаллизацию модернити. В свою очередь, *неконсистентную модернизацию* можно определить как рассогласованное, негармоничное,

противоречивое, несовместное, асинхронное течение модернизационных процессов, сопровождающееся модернизационными тупиками, конфликтами и социальными потрясениями, осложняющими кристаллизацию модернизи [4]. Нонконсистентная модернизация конструирует модернизационное поле не как единое, органичное и цельное, а как разрывное, противоречивое, фрагментарное и разнонаправленное, что мы и наблюдаем на обследуемых нами предприятиях.

О СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ АСПЕКТАХ МОДЕРНИЗАЦИИ

Внимательный читатель, вероятно, заметил, что в приведенной выше схеме в перечне структур предприятия отсутствует культурная составляющая как таковая. Поскольку культурный фактор пронизывает все структуры предприятия – технологическую, производственную, политико-управленческую, информационную и т.д., мы сочли возможным не перегружать им и без того насыщенную схему, а рассмотреть отдельные его аспекты за ее пределами, причем более детально, чем все остальные.

Находясь в фарватере идей М. Вебера [5], многие современные социологи справедливо полагают, что именно культура определяет успешность функционирования разного рода образований (организаций, фирм, предприятий, объединений, стран и проч.) и их адаптации к общественным изменениям модернизационного толка. Далее мы остановимся на высказанных экспертами оценках двух составляющих социокультуры на обследуемых предприятиях: корпоративной и управленческой. Заметим, что приведенные ниже данные очерчивают лишь некий абрис социокультурной ситуации на предприятиях, существующий в сознании наших экспертов, поскольку формат инструментария не позволял провести обстоятельное исследование этой фундаментальной проблемы.

Сегодня трудно представить успешно работающее современное промышленное предприятие, на котором бы полностью отсутствовал «дух корпорации» – персональная ответственность и гордость за общий успех. В связи с этим экспертам было предложено несколько воп-

росов, имеющих отношение к феномену корпоративной культуры, масштабам его присутствия на обследуемых предприятиях.

Во избежание разночтений по поводу содержания самого термина экспертам было предложено придерживаться следующего его толкования. Корпоративная культура предполагает наличие экстраординарной цели; объединяет работников предприятия для решения общих производственных задач; создает определенные практики социальных взаимоотношений, для которых характерны корпоративная идентичность, доверие, преданность делу и этическим нормам, сильная мотивация к труду, лояльность работников по отношению к руководству предприятия и верность работодателю и проч.; выступает на предприятии механизмом интеграции работников и регуляции их взаимодействий.

Данные, содержащиеся в табл. 2, фиксируют в целом не вполне удовлетворительную ситуацию с корпоративной культурой на обследуемых предприятиях. Так, две трети экспертов (66%, или представители 14 из 21 предприятия) указали, что в их организациях уровень корпоративной культуры либо посредственный, либо низкий, что безусловно отрицательно сказывается на производственной деятельности. Кроме того, эти данные косвенно свидетельствует о существова-

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос: «Как бы вы оценили уровень корпоративной культуры на вашем предприятии?»

Уровень корпоративной культуры	%	Абс. кол-во
Очень высокий, т.е. функционирует модель <i>ультрасильной</i> корпоративной культуры, которая не только принимается всем персоналом, но и работает на цели предприятия	0	0
Высокий (модель <i>сильной</i> корпоративной культуры)	34	7
Посредственный	52	11
Низкий (модель <i>неразвитой</i> корпоративной культуры)	14	3
Очень низкий (по сути, отсутствует корпоративная культура как таковая)	0	0
Итого	100	21

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос: «К какому типу тяготеет корпоративная культура на вашем предприятии: жесткому, смешанному или гибкому?»

Тип корпоративной культуры	%	Абс. кол-во
Жесткий (для достижения производственного успеха на работников воздействуют с помощью системы жестких санкций, «натаскивания», постоянного наблюдения за дисциплиной и т.д.)	19	4
Гибкий (работник наделяется полномочиями брать инициативу на себя, через представительные органы соучаствовать в управлении, активно участвовать в формировании самой корпоративной культуры и т.д.)	14	3
Смешанный (сочетаются элементы жесткого и гибкого типа корпоративной культуры)	67	14
И т о г о	100	21

нии в рамках культурного пространства предприятия разного рода субкультур и контркультур, что осложняет выработку стратегии управления персоналом.

Данные, представленные в табл. 3, также свидетельствуют о неразвитости корпоративной культуры, поскольку ее смешанный и жесткий типы, базирующиеся на системе жестких санкций по отношению к работникам, «натаскивания», постоянного контроля за их дисциплиной, играют доминирующую роль на современных предприятиях. А значит, рядовые работники не наделяются широкими полномочиями брать инициативу на себя, через представительные органы соучаствовать в управлении предприятием, активно формировать саму корпоративную культуру и т.д.

Такая ситуация свойственна промышленным предприятиям, находящимся скорее на начальной стадии зрелого модернизации, нежели на его более позднем этапе, не говоря уже о позднем модернизации. Этот вывод корреспондирует и с ответами на вопрос о наиболее эффективном стиле управления предприятием (табл. 4), фиксирующими приверженность экспертов авторитарному стилю управления и его разновидностям.

Таблица 4

Распределение ответов на вопрос: «Какой стиль управления предприятием является в настоящее время наиболее эффективным, на ваш взгляд, с точки зрения необходимости инновационного развития предприятия?»

Стиль управления	%	Абс. кол-во
Авторитарный	10	2
Авторитарный с элементами демократии	60	12
Демократический с элементами авторитарности	30	6
И т о г о	100	20

Размышляя о корпоративной культуре, мы не можем обойти вниманием фундаментальный социокультурный вопрос о типах, или образах, работников, сенситивных к разным мотиваторам трудовой деятельности, руководствующихся в своем трудовом поведении разными ценностями. В теории и на практике существует несколько концептуальных образов работников, предполагающих различные стратегии управления и воздействия со стороны менеджмента для достижения высоких результатов производства (речь идет о методах стимулирования трудовой активности). Одни из этих образов в большей степени характерны для общества модерна (например, «человек экономический»), другие – для постмодерна (например, «человек креативный»).

Ниже приведено распределение ответов экспертов на вопрос: «Какой социальный тип является наиболее массовым (доминантным) на вашем предприятии? (Попытайтесь дать приближенную оценку в процентах, сумма процентов предложенных ниже пяти вариантов ответа должна составить 100%)». Даны средние значения по всей совокупности обследуемых предприятий:

Тип работника	%
«Экономический человек», придерживающийся принципа экономической рациональности, денежного расчета. Человек работает хорошо, когда ему хорошо платят, поэтому тот, кто платит, вправе требовать полной отдачи.....	47

«Психологический человек», чувствительный к психологическому воздействию. Наибольшего успеха в управлении трудовым (организационным) поведением таких людей можно добиться, владея методами психологического воздействия (применение принципов управления Карнеги, создание комфортной психологической обстановки и др.)	16
«Этический человек», восприимчивый к методам морального воздействия. Такие люди оценивают друг друга в русле своих представлений о морали и этике делового общения и трудового поведения («что должно» и «что не должно»), которые и определяют трудовое (организационное) поведение в конкретных ситуациях	16
«Социальный человек», ориентированный на карьеру, власть, престиж, признание, общение, следование нормам поведения, принятым в данном сообществе (организации), поддержку. Наибольшего успеха в управлении трудовым (организационным) поведением таких людей можно добиться, раскрывая перед ними перспективы карьерного роста и социального влияния на окружающих.....	13
«Креативный человек», стремящийся к самореализации и творчеству в труде. Наибольшего успеха в управлении трудовым (организационным) поведением таких людей можно добиться, предоставляя им условия для свободного творческого поиска и самовыражения	8
И т о г о	100

Как мы видим, картина «образов» получилась достаточно пестрая. По сути, все типы имеют своих резидентов на современных предприятиях. Доминирует «человек экономический» (около половины работников), трудящийся ради хлеба насущного, ради денег. Простимулировать его работу можно в первую очередь хорошей зарплатой. И это понятно: заработки работников на промышленных предприятиях невелики, а найти другую работу по специальности вне стен предприятия трудно.

Однако все не так однозначно. «Человек психологический» и «человек этический» разделили второе-третье места по частоте своего присутствия на предприятиях. Это значит, что отдельные категории работников весьма чувствительны к психологическому комфорту, уважительному к себе отношению, атмосфере доверительности и понимания. Главный рычаг стимулирования их хорошей работы нахо-

дится в сфере психологии. Для других же работников, представляющих тип «человека этического», самыми значимыми в их личностном пространстве являются этические императивы – стремление поступать «как должно», «как будет правильно», «как морально». Именно этими императивами они и руководствуются, выстраивая модель своего трудового поведения.

На четвертом месте расположился тип, условно названный нами «человек социальный», т.е. человек, ориентированный в первую очередь на карьеру, рост социального влияния на окружающих его людей. Мотивировать его к труду можно в первую очередь оперируя категориями «престиж», «власть», «карьера», «влияние», «успех» и проч.

И наконец, увы, реже всего встречается в социокультурном пространстве предприятия столь востребованный модернизацией (а по существу, являющийся резидентом общества постмодернити) «человек креативный», стремящийся к самореализации и творчеству в труде, к самовыражению. Он и венчает нашу пирамиду.

А пирамида эта, как оказалось, отчасти повторяет своими этажами (уровнями) и наполнением знаменитую пирамиду А. Маслоу, располагающую потребности личности в восходящем порядке от низших биологических к высшим духовным. Причем потребности каждого нового уровня становятся актуальными (насущными), заявляют о себе лишь после того, как удовлетворены запросы уровня предыдущего. Мотивирующей же силой, как известно, обладают только неудовлетворенные потребности. В целом же, как мы видим, и в этом вопросе обследованные предприятия скорее вписываются в прошлое, чем в настоящее, а тем более, будущее.

* * *

В этой статье мы предприняли попытку привлечь внимание читателя к одной из концепций модернизации промышленного сектора экономики. Она развивает социологический взгляд на многовекторную природу данного феномена в противовес доминирующему ныне в экономической и политической прессе представлению о нем как

о «двумерном» процессе, имеющем исключительно экономическую и технологическую направленность. Мы стремились показать, что это ограниченное представление должно быть преодолено.

Основываясь на теоретико-методологических подходах к изучению модернизации, разрабатываемых классической и современной социологией, а также на результатах экспертного социологического опроса руководителей промышленных предприятий г. Новосибирска, мы артикулируем идею о том, что исследование феномена модернизации промышленного сектора экономики, равно как и реализация конкретных модернизационных проектов на российских промышленных предприятиях, должно осуществляться с позиций видения модернизации как сложнокомпозиционного теоретического концепта (конструкта), объединяющего в себе множество взаимосвязанных составляющих (технологическую, экономико-производственную, политико-управленческую, информационную, социокультурную, когнитивную, ментальную и др.). В противном случае ситуация «пробуксовывающей модернизации» российской промышленности грозит быть диагностированной как непреходящая, бессрочная, неизбежная и «вечная».

Литература

1. **Ньюман Л.** Анализ качественных данных // Социс. – 1998. – № 12. – С. 101–113.
2. **Клейнер Г.Б.** Стратегия предприятия. – М.: Дело, 2008. – 568 с.
3. **Landecker W.S.** Class crystallization and class consciousness // American Sociological Review. – 1963. – V. 28, No. 2. – P. 219–229.
4. **Корель Л.В.** Российский модернизационный проект и адаптация: потенциал роста и пределы созидания // Россия и россияне в новом столетии: вызовы времени и горизонты развития: Исследования Новосибирской экономико-социологической школы. – Новосибирск: Изд-во СО РАН, 2008. – С. 122–123.
5. **Вебер М.** Протестантская этика и дух капитализма. – М., РОССПЭН, 2006. – 656 с.