

ОСОБЕННОСТИ СТАНОВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ДЕЛОВОЙ КУЛЬТУРЫ

Н.М. Цыцарова, ассистент
Ульяновский государственный технический университет

Сегодня в российском бизнесе существует своя особенная культура взаимоотношений, которая напрямую влияет на эффективность работы организаций. Поэтому важным является изучение и анализ современной деловой культуры.

Новый тип деловой культуры начинает зарождаться после 1990-х гг. В этот период происходит изменение структуры собственности на основные средства производства и капитал, появляются новые собственники. В этот период можно выделить два типа управленцев: «старые» директора (имевшие опыт работы на советских предприятиях) и «новые» управленцы (появившиеся в период приватизации). Так как менеджеры оказывают сильное влияние на формирование корпоративной культуры, то нам необходимо разобраться, что представляют собой эти типы. Среди авторов присутствуют разные точки зрения на характеристику данных типов.

Зарецкий А.Д. высказывает следующее мнение по данному вопросу: «... среди новых собственников преобладают бывшие директора предприятий. Как правило, они не владеют основами современного менеджмента, не понимают его роли и значения в развитии предприятий, не обладают необходимой для менеджера культурой, личностными качествами. По этой причине их деятельность в значительной степени направлена не на развитие и инновацию, а на сохранение контроля над предприятиями и выбивание (по старой советской традиции) государственных льгот и субсидий. Это приводит к тому, что поведение предприятий определяется не рыночными факторами, не конкурентными преимуществами, а возможностями, которые дают контакты с государством и чиновниками. Эта ситуация свидетельствует не о росте предпринимательской активности в обществе, инновационности производственной сферы, а об увеличении влияния чиновников на предпринимательскую деятельность и рентоориентированном поведении»[1].

Противоположной точки зрения придерживается Малышев В.Л.: «Несомненно, что «старые»

директора не смогли работать в этих условиях. Не лишне отметить и «новые методы» рейдерства. Лишь незначительная часть «старых» директоров осталась в руководстве производством, а именно те, которые ... смогли понять «прелести» нового менеджмента с точки зрения полной свободы в максимизации прибыли; «Новые» директора, в отличие от «старых», не имея представления о технологии производства, основное внимание уделили финансовым результатам деятельности. Причем не только с точки зрения «максимизации прибыли в результате ориентации на мировые цены, что принесло существенные выгоды сырьевым монополистам, но и с точки зрения минимизации затрат. К минимизации стремились во что бы то ни стало: отсюда резкий рост износа оборудования, снижение коэффициента обновления основных фондов. Все это признаки, свидетельствующие о том, что «новые» руководители производства как раз и не знают современных методов менеджмента. В частности, тех методов, в основе которых лежит первичность воспроизводства ресурсов за счет научно-технического прогресса. Отсюда и постоянная надежда не «старых», а «новых» производителей на помощь государства, на иностранных инвесторов, участие которых в воспроизводстве ресурсов производства считается за службу руководителя производства»[3]. Малышев В.Л. утверждает, что формирование мировоззрения «новых» управленцев происходило в быстроизменяющихся условиях. Принципы ведения дел в прошлом уже не годились для современных условий, а для выработки новых принципов не было времени. Основная цель – выживание любыми способами, здесь уже не до соблюдения этических и экологических норм. Законодательное поле для новых рыночных отношений только формировалось, и даже те законы, которые принимались, не всегда отвечали требованиям времени. Все это породило такое явление как «теневая экономика» или «параллельная экономика» со своими принципами и нормами. Элементы культуры «теневой экономики» не искорены

до сих пор и являются серьезным препятствием для современных компаний, особенно в случае выхода на международный рынок. Например, ведение «двойной бухгалтерии» сформировало у менеджеров потребность в сокрытии данных бухгалтерской отчетности, в то время как западные компании не считают эту информацию коммерческой тайной, и публикуют ее в открытой печати, как бы говоря «нам скрывать нечего».

К началу 1990-х гг. в России сформировался также и новый тип работника – «люмпенизированный работник». Причиной появления данной категории работников стал государственный патернализм, т.е. своеобразная форма мотивирования на более производительный труд со стороны административно-командной системы управления. Основные черты «люмпенизированного работника» следующие[6]:

1. Отсутствие какой-либо активности по своей инициативе и негативное отношение к активности других;

2. Низкая ответственность и стремление уклониться от любого дела, требующего личной ответственности;

3. Рестрикционизм, постоянное стремление минимизировать свои трудовые усилия, отсюда необходимость постоянного контроля за работой и привычка работать только при наличии контроля;

4. Как правило, средняя квалификация такого работника и отсутствие стремления ее повышать;

5. Удовлетворенность системой неравного распределения и достаточно низким заработком при условии, чтобы никто другой не получал больше;

6. Зависимость от руководителя, принятие этой зависимости, поиск любых возможностей для доказательства своей лояльности и ответное требование постоянной заботы о себе и своих нуждах со стороны руководства.

Появление новых типов управленцев и работников, а также новых форм социально-экономических отношений немедленно отразилось на корпоративной культуре российских предприятий.

В начале 90-х гг. было предпринято несколько попыток определить национальные особенности поведения в России. Россия в соответствии со шкалой Г. Хофштеде может быть отнесена к группе стран с преимущественно коллективистскими наклонностями. Работники часто ожидают, что их

организация будет заботиться о них и опекать их, если они окажутся в затруднительном положении. Принадлежность к группе, определенному социальному слою для многих россиян является достаточно сильным мотиватором, подчас не менее значимым, чем материальное вознаграждение. В России достаточно высока «дистанция власти», т.е. работники, как правило, демонстрируют особое почитание своих руководителей; звания и статус имеют большой вес, определяя поведение людей. Таким образом, Россия может быть отнесена к группе стран с высокой «дистанцией власти»[2].

В 90-е гг. в России отмечался значительный интерес к зарубежному опыту в области управления. В этот период Россия объективно оказалась в ситуации отставания от Запада и необходимости очередной модернизации (хотя стратегия опережения всегда выгоднее). Обоснованием необходимости модернизации в России 90-х гг. выступала критика культурного наследия как неадекватного потребностям современного развития, отсутствие или неразвитость достигательных установок у граждан, привязанность к традиционным межличностным отношениям. Успех модернизации обычно ассоциировался с заимствованием западных культурных ценностей, а преобразования в России проводились преимущественно на основе западных моделей и технологий бизнеса. Предполагалось, что старые «советские» культурные нормы будут неизбежно вытесняться новыми «рыночными» как более эффективными[5].

Однако попытка перенесения новых норм и ценностей на российскую почву показала необходимость их адаптации к условиям российской действительности и особенностям российского менталитета.

В тот период Россия находилась на перепутье деловых культур, где происходит смена системы ценностей и традиций. Это обуславливает известные трудности как в сохранении традиционных организационных моделей управления, так и в адаптации к новым[4].

Корпоративная культура современных российских предприятий без сомнения впитала в себя все эти особенности, которые имеют глубокие исторические корни.

Современная российская организация – это «открытая система», управление которой основано на системном и ситуационном подходах. Основой новой организации стало стратегическое управление, которое предполагает дополнение планирования потенциала фирмы планированием ее стратегии

на основе прогнозов будущего состояния внешней среды. Сегодня компании уже имеют опыт функционирования в рыночных условиях. И тот бизнес, который строился в начале 90-х гг., существенно отличается от современного бизнеса. Изменения внешней среды потребовало изменения внутренних составляющих современной российской организации. Это коснулось, прежде всего, установок персонала и основных элементов корпоративной культуры. В современных условиях бизнес обязан играть активную общественную роль. Поэтому во-

просы социальной ответственности и деловой этики беспокоят руководителей так же как и вопросы эффективности производства.

Российские менеджеры все чаще обращают внимание на корпоративную культуру, пытаясь с помощью нее повысить эффективность своей организации. Однако основное внимание ими уделяется внешним проявлениям корпоративной культуры, и практически не затрагивает формирование и поддержание ценностей и норм.

Литература

1. Зарецкий А.Д. «Праздный класс» современной России. // Экономическая наука современной России, - 2008, № 1, - с.166
2. Карташова Л. В. Организационное поведение. / М.: ИНФРА-М, 2004. – с. 145-146
3. Малышев В.Л. О теории праздного класса в России. // Экономическая наука современной России, - 2008, № 1, - с.170
4. Мясоедов С.П. Основы кросскультурного менеджмента: Как вести бизнес с представителями других стран и культур: Учеб. пособие. – М.: Дело, 2003.
5. Трудовые отношения на новом частном предприятии (социологический анализ данных трех исследований) / Отв. ред. А.Л. Темницкий. М.: Издательство Института социологии РАН, 2000.
6. Экономическая психология: социокультурный подход / Под ред. И.В. Андреевой. – СПб, 2000.

УДК 316.334:21

ПРИЧИНЫ ПОЯВЛЕНИЯ ОСОБЕННОСТЕЙ СТАРООБРЯДЧЕСКОГО МИРОВОЗЗРЕНИЯ

А.А. Виноградов, ассистент

Ульяновская государственная сельскохозяйственная академия

«Старообрядчество – религиозное направление, представляющее собой ряд сект, возникших в результате церковного раскола в России в XVII веке и стремившихся к сохранению церковных правил и консервативных устоев жизни» [1, с.623], - такое сухое определение можно найти в словаре русского языка.

Всего старообрядцев и сектантов в Симбирской губернии на 1897 год было приблизительно 34500 душ обоего пола, в том числе раскольников 33887 душ обоего пола [2]. Старообрядцы в данной губернии делились на поповцев (австрийского согласия, а также поповцев окружников и противоокружников), беспоповцев (федосеевского, спасова, поморского и других согласий), а также представители старообрядческих сект (молокане и хлысты).

Старообрядчество – как историческое явление стало следствием событий церковного собора 1666 года, в ходе которого были приняты реформы Православной церкви в России, предложенные патриархом Никоном. Суть реформ заключалась в изменении церковных книг и обрядов на греческий манер. Эти изменения на первый взгляд были незначительными, но это только на первый взгляд... Последствиями стало то, что старые (дореформенные) церковные книги и обряды были объявлены неправославными, а для психологии русского православного человека того времени это был страшнейший удар.

Для того чтобы оценить последствия реформы 1666 года, повлекшей церковный раскол в русском православии, нужно проследить историю образования и развития России до середины XVII