

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ КУЛЬТУРА РАБОЧИХ МАЛЫХ И СРЕДНИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Замогильный С. И.¹, Зоря И. В.¹, Ососкова Н. М.²

¹ *Саратовский государственный технический университет им. Гагарина Ю. А. Энгельский технологический институт (филиал), Энгельс, Россия (413100, г. Энгельс Саратовской области, пл. Свободы, 17) sizamogilny@mail.ru, sergei-irina77@yandex.ru*

² *Саратовский государственный технический университет им. Гагарина Ю. А., Саратов, Россия (410054, Саратов, ул. Политехническая, 77) asmanos@yandex.ru*

Такие разные страты современного российского общества, как собственники и рабочие, проанализированы как в контексте формирования организационной культуры, так и профессиональной культуры, а в частности, таких качеств, как уровень профессиональной подготовки, этические качества, чувство ответственности, долга. Авторами исследован также процесс труда, особое внимание уделяется факторам, влияющим на качество процессов производства, таким, как формы разделения труда, организация рабочих мест, условия труда на современном производстве и влияние этих факторов на обе взаимозависимые страты. Показано, что путем культурологического анализа можно изучить проблемы, связанные с национальными конфликтами в рабочем коллективе. Межличностная коммуникация, а также отношения сотрудников внутри трудового коллектива показаны как важный элемент культуры предприятия, качество которого способствует успешной деятельности организации.

Ключевые слова: малые и средние предприятия, рабочие, культура, организационная культура, разделение труда.

CULTURE OF SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES' WORKERS

Zamogilniy S. I.¹, Zorya I. V.¹ Ososkova N. M.

¹ *Saratov State Technical University named after Gagarin Yu. A. Engels Technological Institute (branch of), Engels, Russia (413100, Engels Saratov region, Pl.Svobody,17) sizamogilny@mail.ru, sergei-irina77@yandex.ru*

² *Saratov State Technical University named after Gagarin Yu. A., Saratov, Russia (410054, Saratov, Politechnicheskaya St., 77) asmanos@yandex.ru*

Such different strata of modern Russian society, as owners and workers have been analyzed both in organizational culture formation context and professional culture. Such qualities, as professional training level, ethic qualities, the sense of responsibility and debt are examined. The process of labour is analyzed by the authors, the special attention is given to the factors, which influenced for quality of production processes, such as form of differentiation of labour, work places organization, labour conditions at modern enterprise and their influence on both interdependent strata. It is shown, that the usage of culturological analysis helps to understand problems, connected with national conflicts in labour staff. Interpersonal communication and relationships between workers in labour staff are shown as important element of enterprise culture, the quality of which promotes successful organization activity.

Key words: small and medium-sized enterprises, workers, culture, organizational culture, differentiation of labour.

Необходимо констатировать тот факт, что в России сложилась многоукладная экономика с формами собственности: федеральной, муниципальной, частной. Значение малых и средних предприятий в современной экономике трудно переоценить. В развитых странах производимая ими продукция составляет большую часть национального продукта, в них сосредоточено значительное количество занятых. В итоге можно резюмировать, что данный сектор экономики является сердцевинной устойчивой экономики и политического

развития. В то же время малоизученной страницей данного сектора являются социокультурные предпосылки формирования, как страты собственников, так и страты не собственников – рабочих.

Отечественный опыт показывает, что культура труда в России была выстроена на его понимании как феномена «третьей природы человека»: «...труд являлся ценностью в жизни русских людей, особенно крестьян. В сознании народа он был богоугодным делом, которое поощрялось обществом и Всевышним» [4, с. 37]. Человек, много работающий, живущий праведно, пользовался особым авторитетом и уважением, трудолюбие прививалось с детских лет, социализация происходила через трудовую деятельность, через посильное включение в труд. Культура труда вырабатывала норму, предполагающую чрезвычайно высокое напряжение сил, выполнение больших объемов в сжатые сроки. В. Ключевский отмечал, что «ни один народ в Европе не способен к такому напряжению труда на короткое время, какое может развить великоросс; но нигде в Европе, кажется, не найдем такой непривычки к ровному, умеренному и размеренному постоянному труду, как в той же Великороссии» [3, с. 314].

С классическим этапом становления социологии неравенства связано имя М. Вебера. П. Штомпка, анализируя работы М. Вебера, отмечает, что основной задачей его предшественников и последователей была необходимость понять новый, радикально изменившийся мир, подчинивший своему диктату большую часть земного шара. При этом, «центральным организующим принципом этой современной системы был капитализм – рационализированное, эффективное производство товаров, сопровождаемое погоней за прибылью и основанное на частной собственности и индивидуальных предпринимательских усилиях» [7, с. 296]. Как утверждает Р. Коллинз, «характеристиками рационального капитализма являются: предпринимательская организация капитала, рациональная технология, свободный труд, неограниченный рынок и надежные законы» [9, р. 930]. Если капитализм является особым типом человеческих действий, то возникает вопрос о носителях и мотивах подобных действий. П. Штомпка отмечает, что у Вебера это «новый тип предпринимателей и новый тип рабочих одновременно» [7, с. 297]. Этот тип отличает «этос» (специфическая ментальность) как уникальное сочетание мотиваций и аксиологических установок, включающих аскезу, чувство долга и ориентацию на добывание денег, которая становится целью жизни. Гедонистическое потребление при этом сводится к нулю, а ответственная, рациональная деятельность становится характерной как для рабочих, так и для их работодателей.

Любая социальная группа является носителем своеобразной субкультуры, а с другой стороны, ею же и детерминируется. Можно сказать, что треугольник – «рабочие»,

«экономика», «культура» – это не разные векторы развития, а жесткий синтез и взаимодействие. У М. Вебера «культура – есть тот конечный фрагмент лишенной смысла мировой бесконечности, который с точки зрения человека, обладает смыслом и значением». [1, с. 379]. Исходя из этой логики и перенося ее в настоящий день, мы можем констатировать, что в малом и среднем секторе экономики большое значение приобретают те культурно-организационные формы, которые предполагают: хорошо обученный технический персонал, наличие квалифицированных рабочих, удовлетворенность условиями и результатами труда.

На современном предприятии собственникам производства важно своевременно решать проблемы, связанные с достаточно важной для каждого сотрудника деятельностью, работой. Отдавая жизненную энергию, человек надеется зарабатывать регулярную, достойную заработную плату для удовлетворения своих материальных и моральных потребностей. В то же время работодатели также стремятся удовлетворить все свои потребности, нередко используя чужие заработанные деньги в своих целях, лишая тем самым тех людей всего, что обеспечивало бы им полноценную жизнь.

На каждом современном предприятии важным для собственника производства является налаженный механизм труда, наиболее значимым для успешности которого является разделение труда. От того, как правильно собственник распределит обязанности, функции, цели каждого из сотрудников, а также всего рабочего коллектива, повысит организационную культуру, зависит качество и количество производимой продукции, а также заработная плата рабочих.

Функциональная форма разделения труда, при которой занятость сотрудников одного и того же предприятия отличается по набору функций, выполняемых человеком, способствует повышению качества выполняемых работ. Следует также избегать излишней монотонности, что, в свою очередь, может привести к снижению производительности труда и заинтересованности сотрудника в рабочем процессе. Ведь слишком широкий набор обязанностей может стать причиной снижения качества производства. Монотонное же выполнение одной и той же функции, на первый взгляд, может привести к совершенствованию навыков, но на самом деле – к утрате сотрудником активности на рабочем месте. Профессиональное разделение труда позволяет установить количество сотрудников той или иной профессии, требуемое на производстве, а квалификационное – определить для каждой должности квалификацию, которой обязан обладать сотрудник, выполняя соответствующий вид работ.

Вместе с разделением труда стоит рассмотреть еще один важный элемент культуры предприятия, а именно то, каким образом рабочие взаимодействуют между собой, а также

процент влияния этого взаимодействия на повышение производительности труда. Особенно важным является взаимодействие сотрудников внутри одного рабочего коллектива, т.к. ежедневное общение и общий настрой напрямую влияет на сплоченность коллектива, что способствует повышению или понижению количества и качества продукции. Осознанность того, что важным пунктом в достижении цели является качественно выполненная работа не одного коллектива, а ряда участков или отделов, может дать положительный результат. Специальные меры по сплочению трудовых коллективов компаний, такие как корпоративные мероприятия, направлены на повышение общей культуры организации, а также заинтересованности и чувства ответственности отдельного сотрудника за все подразделения одного предприятия.

В большом механизме процесса труда в организационной культуре не последнюю роль играет организация рабочих мест. В XXI веке современный работодатель, который стремится набрать квалифицированную команду специалистов, предлагает технически оснащенные рабочие места, где, с одной стороны, качество производства зависит от качества организованности рабочего места, а с другой – от заинтересованности в этом рабочем месте именно квалифицированного рабочего. Рабочие места могут отличаться по степени специализации, по количеству человек, задействованных на одном рабочем месте, по временным показателям, а также по степени автоматизированности. Существует ряд требований, предъявляемых к определенному рабочему месту, которые систематически проверяются службой контроля над правильностью оснащения рабочего места и безопасностью труда. В случае, когда собственник нарушает нормы организованности рабочего места по причинам экономии и в целях собственной выгоды, работник вправе отказаться даже от высокооплачиваемой работы. Культура предприятия как источник развития организации в малом и среднем бизнесе должна обладать динамичностью, ориентацией на активные действия, эффективное разделение труда, оптимальное сочетание производственной дисциплины и личной свободы, оптимизацию морально-психологического климата.

Рассматривая организационную культуру, следует принять во внимание культурологический анализ, который, по мнению Шейн Э. Х., «позволяет выявить субкультурную динамику внутри организаций» [6, с. 14]. В основном культурой заинтересовались в результате осознания необходимости использования знаний и применения их при изучении всех компонентов организационной культуры. Проблемы, связанные с межличностной или межкультурной коммуникациями, могут приводить к замедлению процесса маркетинговой деятельности, кадрового управления, процессов поставки и выгрузки товара и общего рабочего процесса. Следует учитывать различный

характер общения с каждым отделом организации, находить подход, как к отдельному рабочему, так и ко всему коллективу. «Достижение необходимой интеграции подразумевает также понимание особенностей субкультур каждой из этих функций и характера межгрупповых процессов, позволяющих осуществлять коммуникацию и взаимодействие, несмотря на наличие серьезных субкультурных барьеров» [6, с. 14].

Следуя принципам культурологического анализа, можно правильно разрешать острые проблемы, которые возникают на национальном уровне. На современном предприятии число рабочих, приезжающих на заработки в Россию из других стран, не снижается. «Концепция культуры не только способствовала пониманию субкультурных феноменов внутри организации, она стала использоваться и для анализа более общих проблем межнационального и межэтнического взаимодействия» [6, с. 15].

Современный этап развития российского общества характеризуется трансформацией профессиональной культуры рабочих малых и средних предприятий, которая характеризуется изменением способов мотивации, механизмов воспроизводства товара «рабочая сила», количественных и качественных параметров измерения содержания культуры профессиональных сообществ. И. Н. Иванова и Л. Н. Максимова отмечают, что «особенности ее актуализации и анализа состоят в том, что активизация исследования этого социального феномена пришлась на последние годы советского и первые годы постсоветского периода, т. е. до становления рыночных отношений» [2, с. 89]. Ресурсом для малых и средних предприятий выступали первоначально люди, с характерными для плановой экономики специальностями, в условиях изменения аксиологических установок, и переход к рыночным требованиям. «Профессиональная культура в коммерческих структурах и рыночной экономике изучена в меньшей степени, чем профессиональная культура традиционных профессий плановой экономики» [2, с. 89-90]. При этом «некая неопределенность и даже вынужденное исполнение чужих социальных ролей, видимо, не способствует совершенствованию и нормальному развитию профессиональной культуры» [2, с. 90]. Жизнедеятельность в пространстве и времени маргинальной культуры, вынужденно исполнение чужих социальных ролей, осознание непрестижности, разбитой судьбы, вхождение в состояние аномии, порождает деструктивные тенденции в профессиональной культуре.

Рыночные отношения в той форме, в которой они вводились в посткоммунистической России, отнюдь не способствовали поддержке и развитию профессиональной культуры. Ленинский район г. Саратова был насыщен высокотехнологичными, наукоемкими производствами. Данная инфраструктура была полностью разрушена: вместо завода «Тантал» в 1990-е годы появилось 32 предприятия с частной формой собственности.

Разрушение производительных сил сопровождалось разрушением их профессиональной культуры, а сами «производительные силы» перемещались в сферу услуг, мелкую торговлю, систему купли-продажи, мелкие и средние предприятия. Включение представителей традиционных профессий, сделавших однажды свой выбор и получивших образование, в культурное поле рыночной экономики, чаще всего проходил драматично. «Шоковая терапия» касалась не только передела собственности, слома системы общественного и профессионального, разделения труда, напоминающего гибель «Титаника», но и деструктивным процессам в сфере общественного сознания, его расщепления. Потрясенное сознание рождало новые мифы: о счастливых возможностях выиграть миллионы, о новых людях – умелых менеджерах, ставших главными героями дня вместо рабочих и крестьян, обаятельных жуликах, благородных выходцах из десанта, скромных героях новых кавказских войн, рискующих жизнью полицейских. Сериалы, выражающие, по-видимому, некую тенденцию деидеологизации, порождают иллюзорную псевдодействительность: армии, собственной истории, великих личностей, целей и задач социального развития, стереотипов поведения. На самом деле реальность такова: несоответствие полученного образования и последующей деятельности, низкий престиж классических профессий.

В социуме действует система разнонаправленных векторов в формировании норм, ценностей, целей и приоритетов. В сознание усиленно внедряются стереотипы действия буржуазной массовой культуры. Актуальность организационной культуры «особенно велика, поскольку новые экономические преобразования нуждаются в институциональной оформленности необходимых ценностных приоритетов на уровне общества и организаций» [5, с. 3]. Недооценка специфики культуры, менталитета народов, населяющих многомерное и многовекторное социальное и полиэтничное пространство народов России, негативно сказывается на результатах рыночных реформ, особенно на ее институциональных аспектах.

Й. Шумпетером была создана теория экономической динамики, в которой он разработал концепцию культуры созидания так называемых «новых комбинаций», которая включает: производство новых видов товарной продукции, применение новых способов производства, изменение отраслевой структуры, поиск новых рынков, сырьевых ресурсов, активное применение инноваций; которыми занимаются предприниматели, экономическая культура которых основана на своеобразии интеллекта, интуиции, воли, личностных качеств. Частный предприниматель придает один из основных импульсов рыночной экономике.

Опасность капитализму грозит не со стороны экономики как таковой: безработица, слабая эффективность, разломы социальных структур, а со стороны ее социокультурных и цивилизационных начал, включающих такие инструменты, как семья, этика, дисциплина

производства, романтика свободных предпринимателей. Особенность частной собственности заключается в том, что она становится жертвой рационализации, обезлички и дегероизации первоначального риска предпринимательства, исчезновения эмоциональной привлекательности. Й. Шумпетер отмечает, что «капитализм никогда не благоприятствовал максимизации производства и экономический рост происходил вопреки постоянному саботажу со стороны буржуазии...Капиталистическая действительность, которая вначале благоприятствовала максимальному или, по крайней мере, заметному росту производства, в дальнейшем под влиянием монополистических структур, убивающих конкуренцию, начала действовать в обратном направлении» [8, с. 124]. Совершенная конкуренция выступает всегда только в виде абстракции, она преимущественно носит монополистический, либо «олигополистический» характер, который задан отраслями, подчиненными несколькими фирмам.

Становление капитализма как экономической модели сопровождается становлением духа рационального индивидуализма, проявляющегося во всех формах культуры, идущих параллельно тому социальному процессу, который трактуется как становление капитализма.

Список литературы

1. Вебер М. Избранные произведения. – М: Прогресс, 1990. – 808 с.
2. Иванова И. И., Максимова Л. Н. Культура профессиональных сообществ: исторический контекст профессиональной культуры // Вопросы культурологии. – М.: ИД «Панорама», 2011. – № 5. – С. 89-94.
3. Ключевский В. О. Соч.: В 8 т. – М., 1956. – С. 59.
4. Медведева З. А., Васькина О. Э. Ценность труда в массовом сознании аграрного населения России конца XIX века // Вопросы культурологии. – М.: ИД «Панорама», 2011. – № 1. – С. 37-41.
5. Организационная культура: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 061100 «Менеджмент организации» / И. В. Грошев, П. В. Емельянов, В. М. Юрьев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 288 с. ISBN 5-238-00793-0
6. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ., под ред. В. А. Спивака. – СПб: Питер, 2002. – 336 с. ISBN 5-318-00573-X
7. Штомпка П. Социология социальных изменений / Пер. с англ., под ред. В. А. Ядова. – М.: Аспект Пресс, 1996. – С. 297.
8. Шумпетер Й. Капитализм, Социализм и Демократия: Пер. с англ. / Предисл. и общ. ред. В. С. Автономова. – М: Экономика, 1995. – 540 с.
9. Collins R. 'Weber's last theory of capitalism: a sistematization'// American Sociological Review. – 1980. – № 45. – pp. 925-42.

Рецензенты:

Муталимов А. Э., д.с.н., профессор кафедры этики и эстетики философского факультета Саратовского государственного университета им. Н. Г. Чернышевского, Саратов.

Волошинов А. В., к.ф.-м.н., д.филос.н., профессор, зав. кафедрой культурологии Саратовского государственного технического университета им. Ю. А. Гагарина, Саратов.