

СПЕЦИФИКА И ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ СОЛИДАРНОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Митрофанова Ю.Н.

НОУ ВПО «Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов», Санкт-Петербург, Россия (192238, г. Санкт-Петербург, ул. Фучика, 15), e-mail: bart1979@inbox.ru

В статье рассматривается актуальная проблема конфликта ценностных установок, присутствующая в современном российском самосознании. Отсутствие разделяемого общественного консенсуса составляет сегодня саму суть ментальных установок, обуславливая дискуссии о специфике понимания корпоративной солидарности и позволяя проявить себя различным сценариям ее формирования. Рассмотрены три возможных подхода к формированию корпоративной культуры, которые так или иначе соотносят себя со сложившейся национальной ментальной средой; при этом корпоративная солидарность понимается не как константа социальной и культурной жизни, но как результат целенаправленной деятельности, направленной на преобразование общественных и экономических институтов.

Ключевые слова: ментальность, постсоветская корпоративность, амбивалентность, ценностные ориентиры, моральные установки, стандарты корпоративной культуры, патримониальный подход, меритократический подход, коммунитарный подход.

THE SPECIFICITY AND FACTORS OF FORMING CORPORATE SOLIDARITY IN MODERN RUSSIA

Mitrofanova Y.N.

Saint-Petersburg University of the Humanities and Social Sciences, St. Petersburg, Russia (192238, St. Petersburg, Fuchika Str., 15), e-mail: bart1979@inbox.ru

The article is devoted actual problems of conflict of values that are present in contemporary Russian identity. The lack of a shared public consensus today is the very essence of mental attitudes, and leads the discussion on the specifics of understanding of corporate solidarity and allowing them to express themselves different scenarios of its development. Considered three possible approaches to the formation of the corporate culture that somehow identify themselves with established national mental environment; corporate solidarity is not constant social and cultural life, but as a result of purposeful activity aimed at the transformation of the social and economic institutions.

Key words: the mentality of the post-Soviet corporatism, ambivalence, values, attitudes, standards of corporate culture, patrimonial approach, meritocratic approach and the communitarian approach.

Введение

Становление постиндустриальной экономики, в социальном плане выражающееся в росте так называемого третьего сектора, непроизводственного сегмента (сферы услуг в широком смысле, включая образование и прикладную науку), в качестве одного из своих важнейших следствий сопровождается «деиндустриализацией», существенным сокращением промышленного производства и количества занятых производственным трудом [1]. Переток трудоспособного населения в третий сектор отчетливо проявился еще в позднем СССР, начиная с 1970-х гг., и был обусловлен реализацией конституционного права советских граждан на труд: рост населения приводил к необходимости создания новых рабочих мест, которые реальный сектор экономики, промышленность и сельское хозяйство, были обеспечить не в состоянии [4]. Распад СССР, зарождение нового типа экономики оформили

эту тенденцию в настоящий тренд; особенно явной деиндустриализация стала в 1993 – 1995 гг., когда государство отказалось от дотирования военной промышленности и связанных с ней научно-исследовательских и конструкторских организаций и предприняло радикальное сокращение занятых на государственных предприятиях.

Масштаб деиндустриализации в современной России (в первом десятилетии XXI в.) является предметом дебатов между ведущими экспертами в сфере макроэкономики. Так, в сентябре – декабре 2012 г. дискуссия на данную тему развернулась на страницах «The Washington Post» и американской версии журнала «Forbes». Редактор «The Washington Post» Д. Дил, прогнозирующий вероятный сценарий деиндустриализации для России и Китая, в качестве основного аргумента использует явное сокращение производственного сектора данных стран по сравнению с временами «развитого социализма», а также указывает на неэффективность государственных мер по стимулированию промышленности [6]. Его оппонент, обозреватель «Forbes» М. Адоманис, указывает, что в последнее десятилетие промышленный сектор России не демонстрирует явных тенденций к сокращению; кроме того, по мнению автора, банкротство ряда субсидируемых государством предприятий открывает возможности для открытия высокотехнологичных производств западных компаний, которые помогут российскому реальному сектору преодолеть технологическое отставание от западных стран [5].

На наш взгляд, оперирование чисто экономическими категориями вряд ли способно полностью охарактеризовать изменения, происходящие в социальной и культурной жизни, даже если согласиться с тезисом о том, что индекс промышленного производства в стране находится на более или менее постоянном уровне – данный показатель прямо не характеризует изменения характера занятости населения. По количеству занятых в непромышленном секторе Россия находится близко к развитым европейским странам, и данный показатель на протяжении последнего десятилетия (2002 – 2012 гг.) демонстрирует устойчивую тенденцию к росту. Кроме того, следует заметить, что наблюдаемое перераспределение трудоспособного населения началось еще в советской экономике и было вполне логичным следствием растущей механизации труда в производственной сфере и сокращением нерентабельных на тот момент отраслей (в частности, сельского хозяйства) – исторические события 1990 – 2000-х гг. лишь усугубили его и сделали более явным.

Перипетии экономической жизни постсоветского общества усиливают также и ощущение оставленности, брошенности, присущее эпохе морального плюрализма [2, с. 44] Последние два десятилетия истории России, несмотря на периодически заявляемый государством курс на обновление и модернизацию, не изменили, на наш взгляд, базовых элементов национальной ментальности – попытка насаждения правящей элитой ценностей

индивидуализма и меркантилизма, особенно в 1990-е гг., лишь обострила их конфликтный характер, поскольку имела своим адресатом очень небольшой сегмент населения, «успешных людей», бизнесменов, оставляя подавляющее большинство населения наедине с самим собой. В частности, в 1994 г. авторы коллективного исследования «Кризисный социум» констатировали: «На общесоциальном уровне пока еще господствует распределительная экономика, а идеальный культурный образ народного хозяйства до 1985 г. сохранял черты крестьянского двора во главе с хозяином-патриархом... При этом массовое сознание закрывало глаза на неизбежность возникновения групп, выполняющих роль неких распределяющих псевдосословий... Сегодняшнее возмущение общества новыми псевдосословиями, их привилегиями амбивалентно. Остается надеяться, что уж на этот раз оно предпочтет признать необходимость социальной стратификации, отвечающей реальностям современных развитых обществ. Ключевым в этом процессе, естественно, является культурная легитимация предпринимателей, новых для нашего общества форм деятельности, утверждающих ценности свободы экономического творчества, самостоятельности и ответственности» [2, с. 40-43].

Целью исследования является определение специфики постсоветской корпоративной солидарности и характеристика основных подходов ее формирования. В последние 20 лет, когда государство оставило явные попытки сформулировать какие-либо ценностные ориентиры для общества в целом, зависимость подавляющего большинства населения от моральных установок, по удобному случаю принимаемых извне, стала гораздо более заметной, чем во времена СССР. В определенных аспектах пропаганда единственной, «правильной» морали и менее опасна, в том смысле, что постоянное ее навязывание официальными инстанциями рано или поздно приведет к выхолащиванию декларируемого содержания, возникновению ощущения искусственности, а значит – и к недоверию, пародированию и критическому переосмыслению. Все это можно наблюдать на примере истории коммунистической морали в СССР. Ситуация морального плюрализма предполагает необходимость рационального переосмысления распространенных во внешней среде мировоззренческих моделей, осознание себя «моральным субъектом».

Материал и методы исследования. Методология исследования определяется междисциплинарным характером ментальных явлений и корпоративной культуры, и включает в себя такие сложившиеся на настоящий момент в гуманитарном знании методологические установки, как метод сравнительного анализа научных и публицистических текстов, метод бинарных оппозиций, синхронический и диахронический анализ изучаемых явлений. Кроме того, в рамках данного исследования значимым стало использование лингвокультурологического метода, а именно – анализа смыслового

содержания ментальных концептов, формирующих семантическое пространство национальной культуры («концептосферы ментальности»).

Результаты исследования и их обсуждение. На наш взгляд, на настоящий момент можно говорить о трех возможных подходах к формированию корпоративной солидарности, которые так или иначе соотносят себя со сложившейся национальной ментальной средой; при этом корпоративная солидарность понимается не как константа социальной и культурной жизни, но как результат целенаправленной деятельности, направленной на преобразование общественных и экономических институтов. Различие же данных подходов в первую очередь выражается в признании за той или иной культурной инстанцией функции субъекта, агента этой деятельности. Такими инстанциями могут выступать: 1) государство в лице верхушки управленческого аппарата (патримониальный сценарий), 2) частные предприниматели и их ассоциации (меритократический сценарий), 3) объединения работников – профессиональные сообщества и союзы (коммунитарный сценарий). Позволим себе охарактеризовать их более подробно.

1. Патримониальный подход. На данный момент этот подход в той или иной степени представлен во многих странах, переживших «социалистический эксперимент» или сохраняющих элементы плановой экономики [3]. Наиболее полно он реализуется в Китае, переживающем настоящий ренессанс конфуцианства, отчасти в странах Южной Америки (особенно показательным примером здесь является Венесуэла, лидер которой, У. Чавес, создал особый идеологический конструкт под названием «боливарианская революция») и Юго-Восточной Азии (Сингапур, Малайзия, Таиланд); элементы реализации такого подхода можно найти и в посткоммунистической России. Во всех этих странах по разным причинам не сформировался корпоративистский капитализм западного образца с минимальным вмешательством государства в экономическую и социальную жизнь, поэтому государственная бюрократия, в подходящих исторических условиях, и становится основным агентом создания частных компаний.

Однако практически во всех перечисленных странах за кратковременным периодом упоения свободой частной инициативы и относительного потребительского изобилия наступает момент своеобразного отрезвления, поскольку рост благосостояния и материальная обеспеченность нивелируют внешнюю принудительность труда («заработать, чтобы выжить»), обеспечившую первоначальный экономический рывок. Главный агент экономической деятельности, верхушка государственной бюрократии, начинает осознавать потребность в формулировании принципов, которые обеспечили бы труд внутренней мотивацией – становится необходимым своеобразный эквивалент пуританской морали, которая санкционировала экономическую деятельность на Западе в период становления

капиталистических отношений. В рамках патримониального подхода таким мотиватором не может выступать постиндустриальная корпоративная культура западного образца: для государственного аппарата прямо транслировать ее элементы в социальную среду своей страны значит признать себя лишь одним из агентов в турбулентной конкурентной среде и отказаться от доминирования в формулировании смыслов общественной жизни, к чему бюрократия, ощутив все преимущества собственной экономической свободы, разумеется, не готова. Таким образом, единственным осязаемым следствием патримониального подхода к корпоративной культуре остается кадровый консерватизм: поскольку вопрос о конечных целях и средствах ее формирования в указанных рамках не решается, управленческой верхушке крупных компаний не остается ничего другого, как только полагаться на уже «проверенные» кадры.

2. Меритократический подход. Сущность данного подхода состоит в том, что основным агентом формирования корпоративной культуры становятся частные компании, заинтересованные в высококвалифицированных сотрудниках, конкурирующие за них в условиях свободного рынка (как, например, в Бразилии) или формирующие контингент работников в пределах территорий с особым статусом (Индия). Государство, создав условия для их успешного функционирования, полностью самоустраивается из сферы принятия решений, выполняя лишь номинальные регулятивные функции (ср. «свободные экономические зоны» или проект иннограда «Сколково» в России). При этом предполагается, что такие компании выступают мотивирующим примером для активной части населения страны, создавая у людей потребность в изменении своего образа жизни, привычек, ценностных ориентаций, т.е. выступают главным субъектом общественного прогресса в целом. Идеологической основой такого подхода с определенной достоверностью можно считать утилитаристскую этику Д. Бентама.

При всей проработанности данного подхода в теории и успешности его реализации в ряде проектов он имеет ряд изъянов, ограничивающих его универсальность, которые отчетливо проявили себя в России в последние 20 лет «свободного рынка», а именно: неокOLONIALНЫЙ стиль мышления меритократов, презумпция корпоративной добросовестности, саморегуляция в пределах отраслевых ассоциаций.

3. Коммунитарный подход. Внутренняя противоречивость и моральная индифферентность обоих охарактеризованных подходов (патримониального и меритократического) к формированию корпоративной культуры, в той или иной степени проявивших себя в посткоммунистической России, обуславливают необходимость поиска альтернативы, которая, учитывая базовые компоненты национальной ментальности и опираясь на уже сформулированные русской философско-культурологической мыслью

модели, смогла бы выступить основой сначала для теоретических дискуссий, а затем и для выработки конкретных практических действий. Данный подход обозначен нами как «коммунитарный», поскольку его агентом являются не государственный аппарат и не частные корпорации, а общественные группы (профессиональные сообщества или союзы), объединяемые идеей «общего дела».

Заключение. Обозначенные выше патримониальный и меритократический подходы к формированию корпоративной солидарности разделяют общий фундаментальный недостаток – недоверие к низовой инициативе, способности людей к самоорганизации и самоосмыслению своей деятельности. И сторонникам патримониальной концепции, и приверженцам меритократической модели отдельно взятый человек видится как пассивная сущность, которого с помощью определенных средств можно привести в нужное социальному агенту состояние – через «возрождение» традиционных ли ценностей («оживить» традиционалистское самосознание, которое, как полагают патерналисты - «почвенники», имманентно присуще данной национальной общности, вне особенностей исторического процесса) или благодаря насаждению стандартов «цивилизованности» извне (аннигиляция культурных различий с последующим прививанием «общегуманитарных» ценностей, на чем настаивают меритократы). Оба эти подхода в России являются порождением метаморфоз национальной ментальности, случившихся в советскую эпоху, и разделяют сущностный порок русского коммунизма, состоявший в недоверии к низовой коллективной самоорганизации и в ее подавлении.

При формулировании теоретической альтернативы этим двум моделям, по мнению автора, необходимо обратиться к тем философским концепциям, которые бы, с одной стороны, были ориентированы на специфику национального самосознания, сами являясь его выражением и интегральной частью, а с другой – пытались объективно осмыслить социальные, культурные и экономические изменения, произошедшие в жизни общества в XIX – XX вв. На наш взгляд, ими могут стать «философия общего дела» Н. Федорова и «философия хозяйства» С. Булгакова.

Список литературы

1. Иноземцев В. Расколота цивилизация. Наличествующие предпосылки и возможные последствия постэкономической революции. – М. : Academia – Наука, 1999. – URL: <http://postindustrial.net/books/raskolotaya-civilizaciya> (дата обращения: 01.04.2014).
2. Кризисный социум. Наше общество в трех измерениях / под ред. Лапина Н.И., Беляевой Л.А. – М. : ИНФРАН, 1994. – С. 40-44.

3. Кустарев А. Капитализм в XXI веке: минус протестантская этика, плюс конфуцианство // Неприкосновенный запас. - 2011. - № 79 (5).
4. Народное хозяйство в СССР в 1990 г. Статистический ежегодник. – М. : Финансы и статистика, 1991. – URL: <http://istmat.info/node/433> (дата обращения: 01.04.2014).
5. Adomanis M. Has Russia deindustrialized? - URL: <http://www.forbes.com/sites/markadomanis/2012/12/18/has-russia-deindustrialized/> (дата обращения: 01.04.2014).
6. Diehl J. The coming collapse: authoritarians in China and Russia face an endgame. – URL: <http://www.worldaffairsjournal.org/article/coming-collapse-authoritarians-china-and-russia-face-endgame> (дата обращения: 01.04.2014).

Рецензенты:

Шевченко Н.Н., д.ф.н., доцент, профессор кафедры глобалистики и геополитики Балтийского технического университета «Военмех» им. Д.Ф. Устинова, г. Санкт-Петербург.

Марков А.П., доктор культурологии, д.п.н., профессор кафедры философии и культурологии НОУ ВПО «Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов», г. Санкт-Петербург.