

*Vladimir G. Kasymov,
post-graduate;
North Caucasus Federal University*

The Paradigm of the Russian Production Management Culture at the Turn of 80-90 Years

Key words: *culture, business culture, management, management culture.*

Annotation: *The publication presents the analysis of features of formation of Russian production management culture at the turn of 80-90 years of the XX century marked the factors that influenced its development in the period under review. Analyzed in this publication problem accompanied by the author's interpretation of the concept of production management culture.*

Радикальные реформы, начатые новым руководством СССР на рубеже 80-90 годов прошедшего столетия, составившие основу «перестройки», продолжают вызывать неоднозначные оценки в научной среде и в кругах деловой общественности, тем самым приобретая дискуссионный характер, где ученые продолжают спорить о положительных и отрицательных последствиях этих событий, которые вошли на страницы истории российского государства. Проводимые реформы этого исторического периода затронули все без исключения сферы жизни России. В результате этих событий произошли кардинальные изменения не только в социально-экономической сфере, но трансформировались система ценностей и ориентиров, идеалов и мировоззрение граждан бывшего Советского Союза. Становление новых социально-экономических отношений оказывало глубокое воздействие на развитие культурной жизни российского общества. Производственная культура управления, как элемент культуры в ее общем понимании, также оказалась одним из эпицентров новой системы ценностей в период 80-90 г. XX века.

Поэтому, данная публикация призвана рассмотреть и осмыслить уроки прошлого, а также глубже понять современные тенденции развития производственной культуры управления с позиции уже накопленного исторического опыта. Необходимость такого подхода обусловлена тем, что в контексте современных сложных глобальных социально-экономических процессов, в целях эффективного управления организацией, полезно знать специфику отечественной производственной управленческой культуры, как в современном ее понимании, так и с позиции ретроспективных взглядов, поскольку кардинальное повышение эффективности управления производством можно достичь, опираясь на сложившуюся культуру и традиции.

Обращаясь к данной проблеме, обратимся к научно-категориальному аппарату исследуемого феномена в соответствии с принципом от общего к частному.

Если рассматривать культуру в широком ее понимании, то данное понятие является многоаспектным и его можно рассматривать с различных подходов, таких как философский, антропологический, социологический и другие.

Так, с позиции философии, культура представляет внутреннее духовное содержание цивилизации, где последняя является лишь внешней материальной оболочкой культуры (2, р.52). Здесь же следует заметить, что в рамках философского подхода приведенное выше определение не является единственным. Есть и другие позиции, которые выражают различные смысловые оттенки данной дефиниции. Например, В.В. Соколов (9, р.74) подчеркивает, что культура — это «вторая природа», искусственный мир, сознательно и целенаправленно созданный человеком, причем посредником между этими двумя мирами выступает человеческая деятельность, которая рассматривается предельно широко как технология и производство культуры, как производство не только материального окружения, но и всего социального бытия человека. С позиции П.В. Алексеева (1, р.101), культура представляет способ развития и саморазвития человека как родового существа, т.е. сознательного, творческого, самостоятельного.

С точки зрения антропологического подхода культура рассматривается как способ существования человечества через многочисленные локальные культуры. Этот предельно широкий подход ставит эквивалент между культурой и историей всего общества. Как отмечает В.М. Харитонов (10) и его соавторы, особенность данного подхода состоит в направленности исследования на целостное познание человека в контексте конкретной культуры. В рамках антропологического подхода имеется больше всего взглядов на феномен культуры. В свою очередь, ученые А. Крёбер (11) и К. Клакхон (5, р. 84) произвели научную классификацию различных позиций к определению культуры в рамках антропологического аспекта, а некоторые из них разделили на подгруппы. Но, поскольку, данная классификация является достаточно объемной, а также в задачи данного исследования не входит столь подробный анализ понятия культуры с точки зрения антропологии, то автор данной публикации считает необходимым перейти к другому обозначенному выше подходу к пониманию сущности культуры, в частности, в рамках социологии.

В рамках социологии под культурой понимается совокупность духовных ценностей и норм, присущих большой социальной группе, общности, народу или нации (4, р. 87). В социологии, как и в других выше рассмотренных подходах, также конкурируют между собой взаимосвязанные подходы в изучении культуры, где, в свою очередь, В.Н. Лавриненко (8, р. 52) выделяет три:

- предметный, изучающий содержание культуры как системы ценностей, норм и значений или смыслов, т.е. способов регуляции жизни в обществе;
- функциональный, выявляющий способы удовлетворения человеческих потребностей или способы развития сущностных сил человека в процессе его сознательной деятельности;
- институциональный, исследующий типические единицы или устойчивые формы организации совместной деятельности людей.

Вместе с этим, здесь следует отметить, что с точки зрения социологического аспекта, как правило, предметом исследования выступает структура, функции культуры, где при изучении внешних организующих факторов культуры, социологи уделяют недостаточное внимание внутреннему содержанию культурных феноменов. Поэтому, социологический и антропологический подходы призваны дополнять друг друга.

Представленный выше аналитический обзор различных точек зрения на феномен культуры позволяет также заключить, что она пронизывает все сферы общественной жизни. Поэтому, одним из классифицирующих ее оснований может выступать род деятельности и специфика отношений. В соответствии с этим, можно выделить такие виды культур, как культура земледелия, производственная культура, культура сферы обслуживания (сервис), культура быта, культура застолья, культура поведения, культура управления, а также политическая, правовая культуры и т.д. В каждом виде человеческой деятельности культура характеризует степень развития и проявления творческих сил человека. В рамках данного исследования, из приставленных видов культур нас интересуют особенности производственной культуры управления, а также тенденции ее формирования на конкретном историческом промежутке времени.

В общем виде, культуру управления можно трактовать как составную часть общечеловеческой культуры. Но, вместе с этим, она имеет свои особенности, которые отличают ее от всех других видов и форм культуры. Учитывая, что «управление представляет собой всеобъемлющее понятие, которое включает в себя все действия лиц, принимающих решения, в которые входят процессы планирования, оценки и контроля» (6, р. 146), то содержание культуры управления, на наш взгляд, можно трактовать как реализацию совокупности ценностей норм и принципов общественной морали, этики, эстетики, права в процессе осуществления управленческого труда. Для предприятий производственной сферы, где социальной группой выступает профессионально-организованный трудовой коллектив, свойственна производственная культура управления, которая представляет систему таких ценностей, как культура управления производством, производительностью труда, качеством обслуживания и выражается в конечной эффективности деятельности производственного предприятия.

Производственная культура управления любого предприятия в Советском Союзе носила ярко выраженный идеологизированный характер. Её формирование и развитие осуществлялось в рамках существовавшей тогда системы коммунистических ценностей и направлялось, в первую очередь, действиями партийной организации предприятия. В свою очередь, Н.Н. Зарубина (3, р.77), анализируя с точки зрения социально-исторической ретроспективы социальные и культурные процессы, отмечает следующие характерные черты российской социалистической хозяйственной культуры в целом, такие как:

- примат идеологических и политических ценностей и целей над экономическими;
- ярко выраженный мобилизационный, экстремальный характер российской хозяйственной культуры. Непосредственными стимулами трудовых свершений стали служить выдвигаемые политико-идеологические лозунги. В

результате социокультурными особенностями советского работника выступали высокая самоотверженность, бескорыстие, терпение, готовность работать за идею, при минимальном вознаграждении;

- подавление хозяйственной инициативы работника. Хозяйственные функции с необходимой свободой экономического целеполагания и индивидуальной ответственностью отчуждались от работника, превращались в прерогативу администрации и государства;

- окончательное вытеснение индивидуального хозяина и работника и замена его трудовым коллективом. В отличие от дореволюционных форм коллективного хозяйствования, позволявших сочетать коллективные и личные интересы, нормой социалистического коллективизма стали отказ от личных интересов в пользу общественных, полное подчинение личности коллективу;

- социалистическое хозяйство не оставляло места для личной предпринимательской инициативы;

- особое место в социалистической хозяйственной культуре занимали ценности практицизма. Экономическая политика государства призывала к «социалистической» хозяйственности, экономии и рачительности, учету и контролю.

Представленные выше черты российской социалистической хозяйственной культуры в целом, характерны и для производственной культуры управления российских предприятий «до перестроечного периода», в частности.

В период перестройки произошёл глобальный моральный переворот, разрушение прежних ценностей и ориентиров, ломка идеалов, на смену которым не предлагалось ничего. Подобная ситуация не могла не породить «культурный голод» в российском обществе. Переход России к рыночной экономике на рубеже 80-90-х годов XX века повлек за собой изменения и в производственной культуре управления предприятий. Многие из них были вынуждены адаптироваться к постоянно изменяющимся внешним условиям и ужесточению конкурентной борьбы. Объективной необходимостью для них стало освоение новых методов хозяйствования, активное неформальное использование рациональных методов организации производства. Отечественная производственная культура управления в эпоху перестройки характеризовалась дефицитом на рынке труда высококвалифицированных менеджеров высшего звена, неготовностью высоко оплачивать труд появляющихся квалифицированных управляющих, низким желанием взаимного обмена накопленного опыта между странами с развитой рыночной экономикой и странами бывшего социалистического лагеря. Отстранение работников среднего и нижнего уровня от реального участия в управленческом процессе предприятиями побудило многих из них попробовать себя в зарождающемся мелком кооперативном бизнесе или индивидуальном предпринимательстве. Однако, отсутствие четкой законодательно-правовой базы и достаточно серьезных практических знаний по рыночной экономике, привело многих из них к краху иллюзий быстрого обогащения. И, как считает Ю.А. Красин, - это было связано с тем, что «... корпоративность как система управления производством все больше отождествлялась с клановостью партийно-номенклатурной элиты и вызывала противоречивое отношение начинающих предпринимателей» (7).

Несомненные приобретенные ценности производственной культуры управления, истоки которых восходят к советской перестройке, - это гласность, частная инициатива,

право свободного выбора, идеологическое раскрепощение, возможности самореализации.

С тех пор прошло уже четверть века. С дальней исторической дистанции суть и значимость такого масштабного события, оказавшего воздействие, как на развитие всего общества, так и на формирование производственной культуры управления, в частности, видятся яснее и рельефнее. Детали, казавшиеся современникам важными, отступают на второй план. Вместе с тем, вписываясь в логику истории, на первый план выходят механизмы, раскрывающие философский смысл прошедших процессов и через спектр исторического времени демонстрируют главные их итоги, сохранившиеся в остатке и в настоящем столетии.

Таким образом, в процессе исторических культурных изменений зародились, зафиксировались и распространились различные элементы культурного опыта производственного управления. Ценности и символы, воплощенные в памятниках прошлого, стали важным фактором новой культуры управленческого труда на производстве. Вместе с тем, нынешнее состояние и дальнейшая её судьба, несомненно, зависит и от тех изменений, которые происходят в общественном сознании, в системе воззрений и ценностей.

References:

1. *Alekseev PV. Philosophy. Tutorial: PV. Alekseev, AV. Panin. M.: Higher School, 2003; 469.*
2. *Zolkin AL. Philosophy. Textbook for Universities. M.: VLADOS, 2010; 369.*
3. *Zarubina NN. Sociology of economic life. M.: Logos, 2010; 392.*
4. *Isaev BA Sociology. SPb., KNORUS, 2011; 412.*
5. *Clyde Ken Mabe Kluckhohn. Mirror for man. Introduction to Anthropology: translated from English; edited by. Panchenko AA. SPb, "Eurasia", 1998; 352.*
6. *Kibanov AJ. HR Management: Teaching practical guide. M.: Finstatinform, 2011; 343.*
7. *Krasin Yu.A. Perestroika and the imperatives of the XXI century. Breakthrough - in the era of the Reformation [Electronic resource]: Portal «International Foundation for Socio-Economic and Political Studies. Gorbachev Foundation» Available from: <http://www.gorby.ru> (Date of circulation: 06/05/2014)*
8. *Lavrynenko VN. Sociology. M.: Higher School, 2012; 459.*
9. *Sokolov VV. European philosophy of XV-XVII centuries: Textbook for Universities. M.: Infra-M, 2012; 308.*
10. *Kharitonov VM. Anthropology: VM. Kharitonov, AP. Ozhigova, EZ. Godin. M.: VLADOS, 2004; 272.*
11. *Kroeber A L. Anthropology. Race. Language. Culture. Psychology. Prehistory. N.Y.,1948.*