Автор: словарь
23.04.2009 07:13 -

ПРЕДПРИЯТИЯ КУЛЬТУРА ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ - особый способ выработки и реализации решений относительно использования внутренних и внешних ресурсов, который складывается на предприятии под влиянием объективных (отраслевая принадлежность, форма собственности и др.) и субъективных (социально-психологический микроклимат в коллективе, стиль руководства и т.д.) факторов. Производство необходимых обществу благ в условиях рыночной экономики связано с проблемой рационального использования ресурсов. Процесс принятия решений по использованию ограниченных ресурсов внутри предприятий определяется термином "хозяйствование" и составляет предмет исследования теории экономики предприятия (1). Результаты социально-экономических исследований производственной сферы (2), в ряде из которых автор принимал участие, свидетельствуют о том, что на каждом предприятии складывается своя система принципов использования необходимых ресурсов, т.е. формируется специфическая культура хозяйствования (3).

Опыт проведенных исследований показал, что в настоящее время в отечественной экономике сложились два основных типа культуры хозяйствования предприятий.

Первый тип характерен для так называемых "советских" предприятий, созданных до распада Советского Союза. Предприятия данной группы прошли в своем развитии несколько этапов: 1) период становления и развития в условиях планово-административной экономики, когда степень экономической свободы, а соответственно и хозяйственные риски предприятий были минимальными; 2) "перестройку", когда государственные экономические надсистемы в русле новой идеологии ориентировали предприятия на внедрение, преимущественно, организационных инноваций; 3) период социально-экономического кризиса первой половины 1990-х; 4) стабилизация положения в новых экономических условиях. Культура хозяйствования "советских" предприятий, впитав в себя опыт всех перечисленных этапов, сохранила основные дореформенные характеристики, адаптировав их к новым условиям хозяйствования.

Вновь созданные - "постсоветские" - предприятия прошли в своем развитии две основные стадии: 1) период становления, когда молодые предприятия формировали свою нишу и боролись за "место под солнцем", апробируя различные производственные и организационные способы хозяйствования; 2) этап оформления организационно-производственной структуры и интеграции в экономическую сферу общества. Предприятия этой группы, конкурируя с "советскими" предприятиями и друг с другом, были вынуждены форсировать развитие, прежде всего таких качеств культуры хозяйствования, как рыночность и рациональность (с целью минимизации ошибок в выборе стратегии), а также учиться "трудоэкономности" (с целью снижения производственных издержек).

В рамках второго рассматриваемого типа культуры хозяйствования, характерного для

"постсоветских" предприятий, выделяются два вида культуры.

Первый вид характерен для предприятий, созданных инициативными работниками бывших советских предприятий на основе привлечения в новый коллектив своих бывших сотрудников. Это путь выделения и "автономизации" субкультуры хозяйствования, которая является модернизированным и адаптированным к новым условиям видом, порожденным в результате форсированного выполнения культурой селекционной и инновационной функций.

Второй вид культуры характерен для "постсоветских" предприятий, созданных "с нуля". Для них в большей степени характерно заимствование западных образцов организационных и производственных структур, а также принципов их функционирования, которые в процессе работы адаптируются к отечественным особенностям хозяйствования.

Сравнительный анализ основных типов культур хозяйствования предприятий показал, что их общими содержательными доминантами, являющимися "проекцией краеугольных камней" отечественной культуры в целом на сферу общественного производства, являются: авторитарность, неформальность, замкнутость.

Очевидно, эти компоненты имеют глубинную природу и слабо подвержены изменениям даже в условиях значительных социально-экономических трансформаций. Вместе с тем выявлены элементы культуры хозяйствования, в той или иной степени поддающиеся регулятивному воздействию. Их содержательные характеристики варьируют в диапазонах: "технократичность - рыночность", "интуитивность - рациональность", "трудозатратность - трудоэкономность", смещаясь в область "рыночно-рационального" спектра.

Данные процессы в постсоветской экономике обусловлены прежде всего возрождением действия закона конкуренции, который в "советский" период был редуцирован до своего частного проявления - закона социалистического соревнования (4).

Вполне закономерным представляется то, что "рыночные" элементы культуры хозяйствования, в наибольшей степени характерны для "постсоветских" предприятий, непродолжительная, но бурная история которых - это история конкурентной борьбы. По всей видимости, в случае дальнейшего поступательного развития постсоветской макроэкономической системы по пути эволюционных инноваций произойдет "диффузия" двух типов культуры хозяйствования в один - "рыночный", позволяющий формировать эффективные программы индивидуального развития предприятий всех отраслей и форм собственности в русле действия объективных социально-экономических законов.

О.В. Кобяк