

На правах рукописи

**ГАПОНЕНКО АНАСТАСИЯ НИКОЛАЕВНА**

**КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ  
ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ КАК ОСНОВА  
СОЦИАЛЬНОГО И ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА  
(Социологический анализ управленческого опыта российских фирм)**

Специальность 22.00.08 – социология управления

**АВТОРЕФЕРАТ**

на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук

Москва

2007

Работа выполнена на кафедре «Социологии и гуманитарных дисциплин»  
Российской академии предпринимательства

Научный руководитель: доктор философских наук,  
профессор Маршак Аркадий Львович

Официальные оппоненты: доктор социологических наук,  
Ковалев Валерий Иванович

кандидат социологических наук,  
Староверов Владимир Владимирович

Ведущая организация: Современный гуманитарный университет

Защита состоится «25» апреля 2007г. в 15-00 часов на заседании  
Диссертационного Совета Д 002.088.01 по социологическим наукам при  
Институте социально – политических исследований РАН по адресу: 119991,  
Москва, Ленинский проспект, 32 А, 12 эт., к. 1227.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ИСПИ РАН.

Ученый секретарь доктор философских наук  
диссертационного совета профессор Э.М. Андреев

## **I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ.**

### **Актуальность темы исследования.**

Актуальность социологических исследований конкурентоспособности сегодня очень велика. Конкурентоспособность хозяйственных организаций, с одной стороны, лежит в основе конкурентоспособности страны в мировом сообществе, но, с другой стороны, во многом определяется социальными факторами и элементами общественной системы. Конкурентоспособность – это важнейший элемент существования и деятельности не только фирм, но и общества.

Понятие конкурентоспособности в информационном обществе (обществе XXI века) значительно расширилось. Глобализирующийся мир катализирует конкуренцию во всех сферах жизни и деятельности – конкурируют между собой не только промышленные и торговые предприятия, но и организации экономической инфраструктуры, общественные организации, политические партии, средства СМИ, вузы, научные сообщества и даже отдельные люди – все теперь имеют (или не имеют) конкурентные преимущества. Анализ социологических оснований этого явления – важная основа для роста конкурентоспособности российского общества и российских предприятий на мировой арене.

Ведь, несмотря на существенный экономический рост, показатели конкурентоспособности в России (и России в глобальном мире) остаются очень низкими. Это связано, во многом с институциональной недостаточностью экономики, слабым развитием гражданских и правовых структур, невысокой правовой, управленческой и экономической культурой. Институт управления факторами конкурентоспособности, как и институт стратегического менеджмента, еще не сформированы окончательно. Сложности институционализации моделей стратегического управления связаны с отсутствием соответствующих традиций и социальных норм. Меры, направленные на структурную и институциональную поддержку процессов формирования систем управления конкурентоспособностью позволят добиться ускорения экономического роста и повышения качественного уровня жизни людей в российском обществе.

## Степень научной разработанности проблемы.

Исследования конкуренции и конкурентоспособности в социологии представлены недостаточно. Они проводились, в основном, экономистами или в рамках экономической социологии. Это работы В. Радаева, А. Радыгина, Р. Фатхутдинова, А. Марченко, В. Каткова, С. Светунькова и других<sup>1</sup>. Проблематика управления конкурентоспособностью поднималась в работах, как экономистов, так и социологов. Это труды П. Друкера, А. Томпсона, И. Ансоффа, Р. Аккоффа, А. Стрикленда, А. Бусыгина, О. Виханского, И. Герчиковой, М. Горбуновой и других<sup>2</sup>. Разработка проблем конкурентоспособности и социальной безопасности в глобальном информационном обществе представлена в работах В. Кузнецова, Р. Яновского, О. Яницкого, Н. Покровского, А. Капто, А. Панарина, Я. Засурского, В. Садовниченко и многих других<sup>3</sup>.

Исследование проблем управления персоналом как важнейшим фактором конкурентоспособности опирались на труды Г. Бессокирной, А. Темницкого, В. Магун, В. Веснина, А. Кравченко, Ю. Красовского, В. Подмаркова, С. Самыгина, И.Тюриной и других<sup>4</sup>. Исследования трансформаций культуры, социокультурных ценностей, экономических и трудовых норм в российском

---

<sup>1</sup> Катков В.В. Управление конкурентоспособностью предприятия промышленности: теоретические аспекты и практические методы (монография).СПб., 2004; Фатхутдинов Р. А. Управление конкурентоспособностью организации, М., 2004; Марченко А.А., Управление конкурентоспособностью предприятия: теория, методология, практика (монография). Владимир, 2003; Радаев В.В., Радыгин А. Корпоративное управление в России: ограничения и перспективы//Вопросы экономики. 2002. №1.

<sup>2</sup> Друкер П. Задачи менеджмента в 21 веке. Киев, 2000; Томпсон А.А., Стрикленд А., Дж. Стратегический менеджмент. Концепции и ситуации для анализа. М., 2005; Ансофф И. Стратегическое управление. М., 2003; Р. Аккофф Планирование будущего корпорации. М., 2002; М. Горбунова. Специфика системы управления бизнесом в России//Менеджмент в России и за рубежом. 2000. №3

<sup>3</sup> Кузнецов В. В.Н. Социология безопасности: формирование культуры безопасности в трансформирующемся обществе. М., 2002; Яницкий О.Н. Социология риска: ключевые идеи//Мир России. 2003. Т.12. №1. Яницкий О.Н. Социология риска. М., 2003; Панарин А.С. Глобальное политическое прогнозирование. М., Алгоритм, 2000; Покровский Н. В зеркале глобализации//Отечественные записки. 2003. №1; Садовнический В.А. Информационная безопасность: новые угрозы мировому сообществу/Глобальная информатизация и безопасность России. М., 2001; Капто А.С. От культуры войны к Культуре Мира. М., 2003.

<sup>4</sup> Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. М., 2000; Кравченко А. История менеджмента. М., 2003; Красовский Ю.Д. Организационное поведение. М., 2002; Подмарков В.Г. Человек в трудовом коллективе. М., 1982. Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л. Мотивация труда в трансформирующейся России. М., 2004; Магун В.С. Динамика трудовых ценностей российского населения (по данным международных сопоставлений 1990-х гг.)// Аспекты-2: глобализация и проблемы постсоветского общества. Под ред. А.Ю.Согомонова, С.Е.Кухтерина. М., 2001; Темницкий А.Л. Дилеммы индивидуализма - коллективизма и патернализма - партнерства в сфере трудовых отношений // Трансформация экономических институтов в постсоветской России (микроэкономический анализ) / Под ред. Р.М. Нуреева. М., 2000; Тюрина И.О. Кадровый менеджмент: процесс отбора персонала // Социологические исследования. 2000. № 4.

обществе основывались на работах Ю. Левады, З. Голенковой, Е.Игитханян, Л. Гудкова, Б. Дубина, И. Яковенко, А. Согомонова, Л. Ионина и многих других<sup>5</sup>.

**Объектом** диссертационного исследования являются системы и механизмы управления российскими хозяйственными организациями;

**Предметом** – модели и методы управления конкурентоспособностью организаций.

**Цель** исследования заключается в выявлении социальных факторов конкурентоспособности и определении методов управления ими.

Задачи:

- Выявить основные социальные факторы конкурентоспособности хозяйственных организаций;
- Классифицировать социальные факторы конкурентоспособности, выявить основные показатели их значимости;
- Определить особенности механизмов управления конкурентоспособностью российских хозяйственных организаций;
- Определить основные социальные факторы, определяющие конкурентные стратегии фирм;
- Определить пути формирования систем управления факторами конкурентоспособности фирм.

**Методологической основой** диссертационного исследования являются структурно-функциональный и системный подходы к анализу управления и общества, деятельностный подход и рассмотрение хозяйственных организаций как элементов «социального пространства» и «социального поля» (П. Бурдьё); рассмотрение многих социальных элементов (таких как организационная культура, ценности, управленческие стили и практики) в контексте глобализации

---

<sup>5</sup> Левада Ю. Ищем человека. Социологические очерки: 2000 – 2005. М., 2006; Гудков Л. Негативная идентичность. М., 2004; Дубин Б. В. Интеллектуальные группы и символические формы: Очерки социологии современной культуры. М., 2004; Голенкова З.Т., Игитханян Е.Д. Наемные работники: некоторые черты формирующегося класса. Социологические исследования. 2002. № 9; Яковенко И.Г. Эсхатологическая компонента российской ментальности: связи, обусловленности, логика актуализации // Кануны и рубежи. Материалы российско-французской конференции. Часть I. М., 2002; Согомонов А.Ю. Тусобщество // Аспекты социальной теории и современного общества / Под. ред. С.Е. Кухтерина и А.Ю. Согомонова. М., 2000; Ионин Л.Г. Подступы к новой магической эпохе // Постмодерн - новая магическая эпоха: Сб. ст. / Под ред. Л.Г. Ионина. Харьков, 2002. Яковенко И.Г. Эсхатологическая доминанта российского сознания и реальность переходных эпох // Искусство и наука об искусстве в переходные периоды истории культуры. М., 2000.

и формирования постиндустриальных отношений (с использованием концепций М. Кастельса, Д. Белла и Э. Гидденса и других). В работе используются также методы наблюдения, сравнения, статистического анализа.

**Эмпирической основой** исследования являются статистические данные (Госкомстат РФ), данные социологических исследований Фонда «Общественное мнение», ВЦИОМ, Левада-центра, ИСПИ РАН, вторичный анализ результатов опубликованных социологических исследований различных авторов. В работе использованы также результаты полевого социологического исследования, проведенного автором в 2006 в г. Красноярск. Исследование проводилось методом анкетного опроса экспертов по репрезентативной выборке. Всего было опрошено 450 человек – руководители и собственники ряда промышленных и торговых предприятий г. Красноярска. Основная цель проводимого полевого исследования - уточнение и формулировка проблем, связанных с управлением конкурентоспособностью, выявление основных социальных факторов, способствующих росту конкурентоспособности фирм, выявление и описание существующих управленческих практик в отношении главных факторов конкурентоспособности.

**Научная новизна** проведенного диссертационного исследования заключается в следующем:

- определено социальное значение и смысл конкуренции, выявлены основные социальные элементы и факторы конкурентоспособности;
- выявлены основные механизмы управления конкурентоспособностью, которые являются частью системы стратегического управления;
- показаны пути трансформации конкурентных стратегий в постиндустриальном (информационном) обществе;
- выявлены социальные особенности построения конкурентных стратегий в российских фирмах.

#### **На защиту выносятся следующие положения**

1. Конкуренция – это один из факторов структуризации социального пространства, это социальный феномен, тесно взаимосвязанный с институтами

власти, лидерства, влияющий на социальную стратификацию, формирование и динамику социальных групп, слоев и классов. Конкурентоспособность фирм – это система факторов и показателей, свидетельствующих о положении (о месте) организации в социуме по отношению к другим подобным организациям. Понятие «конкурентоспособность» возникает только в высоко конкурентной и динамичной внешней среде, то есть тогда, когда для любого хозяйствующего субъекта становится актуальной оппозиция «конкурентоспособность – неконкурентоспособность (банкротство)». Конкурентоспособность фирмы – это системное свойство организации, позволяющее ей интегрироваться в социум и становиться значимым элементом его экономической системы.

2. К основным внешним социальным факторам конкурентоспособности хозяйственных организаций относятся: уровень развития в обществе институтов управления, самоуправления (в том числе местного самоуправления), правовой культуры и институтов права, институтов гражданского общества, а также гибкость и подвижность социальной среды. 3. К внутренним социальным факторам конкурентоспособности относятся: уровень внутрифирменной культуры, основные ценности и нормы высшего руководства фирмы; уровень эффективности управленческих систем организации; адекватность организационной культуры и управленческого стиля целям и задачам фирмы; инновационный потенциал персонала. 4. Современное постиндустриальное и информационное общество формирует новую хозяйственную культуру, в которой резко возрастают утилитарные и прагматические ценности. Многие нравственные и моральные ценности отбрасываются, как мешающие эффективному достижению целей. Человеческая личность, ее творческий потенциал, любые идеи и смыслы и даже весь социум начинают меряться в категориях конкурентоспособности.

5. Управление конкурентоспособностью организации является частью системы стратегического управления фирмы, так как основано на рассмотрении ее как *части* социально-экономического пространства; при этом все показатели ее деятельности становятся *относительными* и сама эффективность работы становится основанной не столько на отношении «затраты – результаты», сколько

на сравнении данного показателя с аналогичными показателями других фирм. Управление конкурентоспособностью основано на взгляде на фирму не «изнутри», а «снаружи», на постоянной корректировке ее положения в обществе на данный момент.

6. Конкурентные стратегии в российских организациях во многом определяются следующими факторами:

а) Отсутствие социальной практики и традиций автономного целеполагания, самостоятельного анализа социально-экономических проблем, выявления актуальных проблем, постановки и ранжирования задач и определения методов их решения.

б) Недостаточное развитие абстрактных форм мышления, отсутствие социальной привычки мыслить высокоабстрактными категориями и понятиями, недостаточное распространение системного мышления; опора на конкретное, эмпирическое, технократическое мышление и соответствующие трудовые и управленческие практики.

в) Недостаточное развитие социальных структур и институтов, в том числе, институтов гражданского общества и местного самоуправления, формирующих самостоятельное и критическое мышление и управленческие навыки.

г) В обществе сложилась привычка и даже, возможно, культура сопротивления переменам, неприятия инновационных практик, любых изменений как социально опасных. Социальные практики, в том числе управленческие, основаны не на генерации перемен, а на адаптации к изменениям.

д) В большинстве фирм системы управления основаны на акцентировании элементов *контроля* и редуцировании элементов анализа внешней среды, проектирования и планирования управленческих систем. Обычным является армейско-бюрократический стиль управления, авторитарный тип лидерства. Недостаточное внимание уделяется управлению персоналом, системам мотивации и обучения персонала.

е) Сохраняется высокий «теневой сектор» экономики, что является дополнительным серьезным препятствием на пути создания рыночных



институтов, способных содействовать формированию стратегических и высококонкурентных управленческих практик.

ж) Недостаточное развитие имеет система образования, основанная на традиционных формах преподавания и «не успевающая» за стремительными социальными инновациями в обществе 21 века; она плохо приспособлена к решению задач формирования системного, самостоятельного, критического мышления, инновационности, гибкости, мобильности. Плохо развиты системы бизнес-образования, управленческого образования, системы переподготовки и повышения квалификации для управленческих кадров.

**Практическая значимость** диссертационного исследования заключается в теоретическом обосновании методов разработки управленческих стратегий с учетом всех социальных аспектов и факторов; основные положения и выводы диссертации могут быть использованы при подготовке и переподготовке специалистов в области управления, экономистов, социологов, а также в практике управления промышленными и торговыми компаниями.

**Структура диссертации.** Диссертация состоит из введения, двух глав, разделенных на параграфы, заключения, списка использованной литературы и приложения.

## II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ.

В первой главе **«Социальные факторы конкурентоспособности хозяйственных организаций»** определяются основные теоретико-методологические предпосылки исследования. В первом параграфе *«Социальная основа конкурентоспособности хозяйственных организаций»* дается социологическая трактовка понятий «конкуренция» и «конкурентоспособность», рассматриваются механизмы, благодаря которым фирма интегрируется в социальное пространство. Автор показывает, что именно механизмы такой интеграции определяют эффективность организации, и ее экономический рост.

Автор показывает, что социологическая теория дает исследователю мощный методологический инструмент для анализа проблем конкурентоспособности, позволяющий разрабатывать модели эффективного

управления и формировать конкурентные стратегии. Автор показывает, что в отношениях конкуренции и феномене конкурентоспособности есть серьезный социологический пласт. Исследованиями конкуренции занимался еще М. Вебер. По его определению, конкуренция – это «мирные попытки установления контроля над возможностями и преимуществами, которые также желаемы другими»<sup>6</sup>. Сегодня можно сказать, что конкуренция – это значимый фактор структуризации социального пространства, тесно связанный с традициями лидерства, власти, социальными ценностями и нормами, особенностями культуры.

В методологическом плане можно выделить два подхода к исследованию социальных аспектов конкуренции. Первый подход рассматривает социальные *последствия* конкуренции и социальные отношения, которые возникают *в результате* борьбы экономических субъектов за ограниченные ресурсы. Такой подход можно назвать методологическим номинализмом.

Второй подход (который можно назвать эволюционным) рассматривает отношения конкуренции, а также широкий комплекс социально-экономических и правовых институтов, регламентирующих конкуренцию, как *результат социального развития и дифференциации*, усложнения общества. Данный подход рассматривает процесс возникновения экономической конкуренции как социального института в рамках концепции модернизации (или аналогичных теоретических концептов).

Второй подход в большей степени импонирует автору: ведь отношения конкуренции (как и соответствующее понятие) возникает только в современном обществе, в условиях рыночных отношений, высокой социальной дифференциации и выделении экономики в отдельную подсистему общества. В патриархальном и традиционном обществах отношения конкуренции не фактически возникают, на их месте существуют отношения «свой – чужой» и патерналистские отношения.

Во втором параграфе «*Персонал организации как важнейший фактор конкурентоспособности*» рассматриваются системы управления персоналом организации и их значение для формирования эффективных конкурентных

---

<sup>6</sup> Weber, M. *Economy and Society*. Vol. I. Berkeley: University of California Press, 1978. P. 38.

стратегий. Автор показывает, что в постиндустриальном обществе значимость «человеческого фактора» резко возрастает. Для конкурентоспособности хозяйственной организации персонал и управленческие технологии сегодня имеют большее значение, чем используемое оборудование. Можно сказать, что управление сегодня – это «сверхзначимый фактор». Встает закономерный вопрос – как его измерить? Ведь управлять можно только тем, что измеримо.

Если «очистить» управленческую систему от производственно-технологических и финансово-экономических элементов (измерение которых вызывает гораздо меньше трудностей), то остается проблема измерения управленческо-социальных факторов: уровня развития персонала, его инновационности; адекватности организационной структуры целям и задачам фирмы; эффективности делегирования полномочий; эффективности созданного имиджа, брэнда, технологий PR; уровня влияния на менеджмент корпоративной культуры, организационного поведения и т.д. По мнению автора проблематизация количественных измерений в данных сферах связана не только с плохим освоением менеджерами соответствующих технологий, но и с тем, что это – объективная научная проблема. Сегодня анализ и измерение эффективности управленческих механизмов на «надпроизводственном» уровне должны опираться не только на определенные методы; управленец должен владеть и *методологией исследований в социально-гуманитарных областях*. У практикующих управленцев должно быть сформировано системное и дискурсивное мышление, понимание значимости контекстуальной интерпретации результатов. Одним из общих правил является отношение к результатам исследований как к показателям «здесь и сейчас», понимание их относительности и необходимости интерпретации «в контексте». В XXI веке, веке стремительных изменений, такие результаты могут устаревать буквально «на глазах». Практической проблемой является также почти полная невозможность применения результатов исследований, полученных при анализе одних фирм к другим организациям. В каждой фирме сегодня должны быть специалисты, владеющие методиками измерения социальных характеристик, такими как конструирование эталона измерения, разработки шкал, проведение

---

опросов, тестов и т.д. Другой проблемой является склонность к мифотворчеству, упование на использование манипулятивных технологий как на панацею от любых управленческих сложностей. На уровне управленческой практики в России сегодня отмечается не столько стремление к научному анализу социальных и психологических явлений, сколько – к мгновенному влиянию на них.

По мнению автора, система управления персоналом организации как фактором ее конкурентоспособности может быть структурирована следующим образом:

1. Разработка системы оценки и коррекции корпоративной культуры как части системы управления фирмой. Она включает в себя наблюдение и оценку неформальных коммуникаций и отношений, стиля и методов управления, оценку лидерства, форм власти, методов влияния, норм и традиций делового общения, оценку деловой этики. Изучение внутрифирменной культуры может быть разделено на элементы в соответствии с ее уровнями: поверхностным, промежуточным и глубоким. Соответственно разрабатываются методы и формы влияния направленные на создание определенной философии (мировоззрения), разделяемой членами организации, этических норм, управленческого и трудового стиля, культурного стиля внутрифирменных коммуникаций.

2. Развитие систем мотивации персонала, в том числе через раскрытие и удовлетворение социальных, творческих, социокультурных потребностей. Активное использование социально-психологических методов мониторинга и мотивации персонала и управленческой системы, через развитие лидерства.

3. Технологизация эффективных систем управления персоналом, создание социальных технологий по внедрению производственных, управленческих, маркетинговых и других инноваций.

4. Создание систем корпоративного обучения сотрудников, интеграция с системами бизнес-образования, с научно-исследовательскими учреждениями и консалтинговыми центрами.

5. Создание в фирмах систем маркетингового, социально-демографического мониторинга для формирования эффективных связей с общественностью.

Вместе с тем актуализация проблематики управления персоналом и создания систем управления конкурентоспособностью организации ведет к повышению исследовательского и практического интереса к внутрифирменной культуре и факторам, влияющим на нее. Ведь становится ясно, что корпоративная культура – важнейший элемент эффективного, конкурентоспособного управления. Поэтому в следующем параграфе автором рассматриваются *«Конкурентные стратегии фирмы как часть ее внутриорганизационной культуры и хозяйственной культуры социума»*.

Автор подчеркивает, что стратегический менеджмент возник в западном обществе как научное направление и как управленческая практика в конце 60-начале 70-х годов. В этот период задачи управления предприятиями изменились кардинально, и менеджеры вынуждены были окончательно повернуться от проблем производства к проблемам маркетинга и социально-экономической динамике. И сегодня создается впечатление, что совпадение этих двух процессов – формирования постиндустриального общества и института стратегического менеджмента – произошло неслучайно. Причем, на взгляд автора, именно *социокультурные процессы* являются в данном случае первичными; формирование практики стратегического управления является *ответом* хозяйственных организаций на изменения социальных и культурных норм, структуры общества; высокую изменчивость всех социальных процессов, снижение эффективности процедур «обычного» хозяйственного прогнозирования.

Организационная культура – это сложная система социально-психологических и экономических ценностей и норм, традиций поведения, правил коммуникаций. Она является главным интегратором организации в единое целое, согласуя глобальные и индивидуальные цели. Организационная культура задает социально-психологическую и когнитивную системы координат, определяя пределы и параметры рациональности, социальные роли, типовые образцы поведения. Все это оказывает непосредственное влияние на формирование конкурентных стратегий.

Стратегическое мышление, использование моделей управления корпорацией путем определения целей развития организации и методов их достижения,

являются важнейшим элементом внутрифирменной культуры, но во многом также – отражением хозяйственной и управленческой культуры социума. Ведь цели организации – это, в определенной мере, продукт социума, они представляют собой некую интегрированную сущность потребностей членов социума. Возникновение института стратегического управления фирмами – это социальный процесс, разновидность социальной технологии, создание которой опирается на духовные и нравственные основания общества, социокультурные факторы, такие, как традиции власти и отношений, конструирующие социальный порядок. Большое значение для формирования систем стратегического управления фирмами как социального института имеют механизмы самоуправления, которые должны «встраиваться» в систему менеджмента для того, чтобы она становилась более гибкой и высокоадаптивной.

Сегодняшнее постиндустриальное и информационное общество формирует новую хозяйственную культуру, в которой резко возрастают *утилитарные и прагматические ценности*. Человеческая личность, ее творческий потенциал, любые идеи и смыслы и даже весь социум меряются в категориях конкурентоспособности. Многие нравственные и моральные ценности отбрасываются, как мешающие эффективному достижению целей. Цели хозяйственных организаций все больше становятся зависимыми от ценностей высшего руководства и собственников фирмы, а корпоративные стратегии – от субъективных жизненных стратегий. При этом происходит прагматизация как ценностей собственников и менеджеров корпораций, так и деятельности самих организаций.

Во второй главе **«Становление социального института управления конкурентоспособностью в современной России»** автор рассматривает проблемы связанные с формированием института стратегического управления в российском обществе, а также особенности конкурентных стратегий российских фирм.

В первом параграфе *«Управление конкурентоспособностью как часть стратегического менеджмента российских фирм»* исследуются управленческие практики, традиции и опыт российских компаний.

Для России с ее нерешенными экономическими проблемами и серьезными искажениями в функционировании рынков, развитие социологии и применение социологических методов в сфере стратегического управления является очень актуальной задачей. Социальная структура современного российского общества характеризуется сложностью и «размытостью» многих социальных слоев. Например, сложно четко выделить социальный слой предпринимателей или «средний класс». В ходе реформ резко возросла дифференциация доходов населения, имущественного состояния и уровня жизни. В обществе появились новые возможности, но и новые конфликты. В результате в современной российской экономике сложно создать действенную экономическую модель, которая отражала бы фактические хозяйственные отношения. В связи с этим возрастают роль и значение стратегического управления, так как внешняя среда для российских фирм обладает очень высоким уровнем подвижности и неопределенности. Растет роль так же социологических методов анализа, которые становятся более эффективными в условиях неопределенности и низкой формализованности хозяйственных отношений, чем экономические.

Недостаточная эффективность российской экономики, низкие темпы экономического роста, по мнению автора, во многом являются проблемами институциональной недостаточности российского общества. Рыночные отношения не могут и не должны быть самоцелью реформ – основная задача преобразований состоит в экономическом росте, улучшении качества жизни россиян, динамичном развитии всех общественных сфер. В конечном счете, речь идет о повышении *конкурентоспособности российского общества* в глобальном контексте.

Проблема развития эффективных институтов управления российскими фирмами, в том числе, стратегического менеджмента, должна рассматриваться в одном контексте с проблемой развития российского предпринимательства. Формирование института стратегического менеджмента в России – это, в определенной мере, инновационный и предпринимательский процесс, так как сопряжен со сломом многих управленческих стереотипов, традиций и социальных норм, связанных с управленческой деятельностью; с вопросами власти, подчинения, лидерства, ответственности и так далее.

Решение задачи формирования в фирмах эффективных систем стратегического управления нужно не только российским предпринимателям и бизнесменам. Это важнейшая социальная задача, актуальная для развития всего общества, так как институционализация эффективных управленческих механизмов необходима для успешного развития всей российской экономики и российского социума.

Во втором параграфе *«Ценности, нормы и традиции российского общества как факторы формирования конкурентных стратегий»* автор рассматривает особенности российского менталитета в аспекте формирования механизмов управления конкурентоспособностью. Разработка стратегий особенно тесно связана с ценностями, мировоззрением, духовной жизнью и культурой руководителей предприятий, так как именно они определяют *качественные цели и направление развития фирмы*. Именно стратегические цели и задачи всегда носят на себе отпечаток ценностей и культуры того лица, которое принимает эти решения. Формирование стратегических целей организации также тесно связано с осмыслением и субъективной интерпретацией проблем общества.

Мировоззрение (ментальность) граждан Советского Союза (от простого рабочего до ученого-экономиста) было ориентировано на материалистическое понимание истории, на поиск естественно-исторических законов общественного развития, которые определяют также основные управленческие парадигмы. Это мировоззрение имеет свои корни в философии Платона, Гегеля, марксизме и историцизме. Критика историцизма, которая была развернута на Западе в начале XX столетия, для России нехарактерна. Идеи Платона, неоплатонизм, гегельянство и марксизм оказали большое влияние на формирование российских моделей управления. Так, например, по Платону, конкуренция – это зло, так как именно конкуренция и соперничество за богатство и собственность явились причиной разложения «идеального государства» то есть перехода от тимократии к олигархии. Сама идея классовой борьбы связывается, таким образом, с конкуренцией за богатство и собственность, где субъектом выступают разные классы. Платоновское «идеальное государство» - это, фактически, государство без конкуренции в господствующем классе; правящий класс обладает властью



абсолютной и непререкаемой и дух соперничества не должен вносить раздор между его представителями. Но там, где собственность – там и борьба за нее, поэтому в «идеальном обществе» Платона нет частной собственности, даже общие женщины и дети. Для правящего класса Платон хотел избежать не только собственности, но и процветания, то есть всего того, что может привести к конкуренции.

Негативное отношение к конкуренции и сегодня еще характерно для российского общества и является в России частью идейного и духовного подхода к управлению. Следующим элементом платоновской философии, оказавшем, по мнению автора, большое влияние на мировоззрение и управленческие парадигмы в России, является платоновский дуализм. Это – фундаментальный дуализм, который прослеживается в противопоставлении Единого и Многого, рационального знания и индивидуального мнения, неизменной, единой «формы» и переменчивых множественных, деградирующих копий. Многие ученые отмечают, что для России исторически характерно дуалистическое мировоззрение и мышление. Так, например, А. Ахиезер, называет это инверсионностью мышления, когда человек склонен абсолютизировать полярности и испытывает минимальный интерес к пространству «между» ними, к их возможному взаимопроникновению<sup>7</sup>.

Для российского мировоззрения также характерны достаточная жесткость социальных норм и общественной жизни (и, соответственно, оправдание и принятие такой жесткости). Социальные нормы почти всегда имели четкие границы, правильное поведение было определено заранее и трудности социального бытия были связаны не с выбором пути, а с преодолением трудностей при достижении *уже поставленной* цели.

Такая социальная жизнь не актуализирует проблему рационального выбора, так как выбор, по сути дела минимален. Централизованно-плановое хозяйство в СССР также не предполагало полноценных управленческих механизмов. Управление, по сути дела, было редуцировано только к процедурам контроля.

---

<sup>7</sup> См.: Ахиезер А.С. Россия: критика исторического опыта. Новосибирск. 1998.

На наш взгляд, важнейшим социальным итогом реформирования российского общества должно стать формирование нового типа мышления, прежде всего теоретического, позволяющего понимать происходящие процессы, адекватно анализировать информацию и принимать эффективные решения. Способность к рациональному и высокоабстрактному мышлению является очень важной для эффективного экономического управления, для развития предпринимательства. Современные рыночные экономические и финансовые процессы достаточно сложны и требуют высокого уровня абстрагирования: функционирование фондового рынка, финансов, инвестиционных активов, схемы страхования, оценки рисков и т. д. требуют системного и стратегического мышления. Наиболее сложная и проблемная ситуация складывается в понимании (вернее, в непонимании) общей стратегии развития российского общества. По мнению многих социологов и обществоведов, современное российское общество находится в состоянии, близком к дезинтеграции, оно расколото по многим своим основаниям, в нем отсутствуют единая, объединяющая людей, национальная идея, единая идеология. Кризисное состояние социума является главным препятствием формированию эффективных стратегий в российских фирмах, препятствует становлению в них систем стратегического менеджмента и формированию соответствующих социально-экономических институтов.

Третий параграф носит название: *«Социологическое исследование факторов конкурентоспособности хозяйственных организаций Красноярского края»*. В нем отражены результаты полевого социологического исследования и анализа социально-экономической ситуации в Красноярском крае. Красноярский край расположен в пределах Восточной Сибири, в бассейне реки Енисей. Это один из богатейших регионов Российской Федерации. Однако сегодня экономика края представлена, в основном, предприятиями добывающего и перерабатывающего сектора. И только в последние годы началось развитие инфраструктурных компаний, что, по мнению автора, свидетельствует о росте эффективности управленческих моделей и механизмов.

Автор отмечает, что проблема конкурентоспособности предприятий края не является «местной» или региональной проблемой. Конкурентоспособность

подобных регионов является стратегической и во многом определяет конкурентоспособность всего российского общества.

Обеспечение позитивных тенденций в экономике и управлении предприятиями края – важная стратегическая задача, актуальная для безопасности страны. И поэтому важно исследовать основные тенденции, происходящие в сфере формирования систем стратегического, конкурентного управления на предприятиях промышленности и торговли.

Программа полевого социологического исследования среди предприятий города Красноярска основывалась на гипотезе о том, что именно эффективность управленческих технологий является базой конкурентоспособности экономических (хозяйственных) организаций. Был проведен опрос экспертов: опрошены 450 человек – руководители предприятий, менеджеры, акционеры, представители Советов директоров, другие эксперты. Все эти люди имели непосредственное отношение к организации управленческих систем и поиску конкурентных преимуществ.

Целью исследования было выявление основных проблем, препятствующих росту конкурентоспособности фирм Красноярского края, а также разработка рекомендаций по становлению социально-экономических и управленческих механизмов повышения конкурентоспособности.

Большинство предприятий, на которых проводились опросы экспертов, работают на локальных и региональных рынках. Но, тем не менее, в выборке представлены фирмы, действующие и на российском, и на мировых рынках. Большинство опрошенных экспертов достаточно высоко оценивает конкурентоспособность предприятий Красноярска. 65,8% ответивших оценивают конкурентоспособность в 4-5 баллов (по 5-ти балльной шкале). Вместе с тем высока доля и тех, кто оценивает не более 3-х баллов - их более 30%. По мнению большинства опрошенных, главным фактором конкурентоспособности является качество продукции. Однако, основная проблема, успешное решение которой обуславливает качество, находится в области управления. Почти все эксперты отмечают наличие таких проблем на предприятиях. При этом наиболее актуальными являются проблемы, связанные с делегированием полномочий и

эффективностью организационной структуры фирмы, с недостаточной квалификацией руководителей и персонала. Опрос показал высокую актуальность на предприятиях проблемы обучения сотрудников. Почти 65% опрошенных экспертов заявили, что на их предприятиях практикуются различные формы обучения – им охвачены менеджеры, сотрудники отделов снабжения и сбыта, руководители высшего звена. Вместе с тем, эксперты отмечают, что обучением сотрудников занимаются, в основном, другие, более квалифицированные сотрудники. Специалисты вузов привлекаются к обучению в 15,6% случаев, специализированные тренинговые компании – 19% случаев.

В ответах экспертов прослеживается технократический подход к управлению: 50,9% ответивших считает, что главным фактором конкурентоспособности являются материально-технические и финансовые средства и только 31% - грамотный, высококвалифицированный персонал. Деятельность конкурентов исследуется, по мнению 39% опрошенных на основе личных связей. Вместе с тем, многие заявили, что в их фирме практикуется анализ конкурентов на основе открытых источников информации и на базе маркетинговых исследований, сформированы маркетинговые отделы. Специальный отдел стратегических исследований имеется в 7% фирм, стратегию предприятия определяет, в основном, директор его заместители или правление (44,2%), а также совет директоров и учредители. Постепенно происходит осознание важности технологизации управленческих механизмов для гарантированного обеспечения качества. Одни только процедуры контроля сегодня не могут дать постоянного и необходимого уровня качества продукции.

Опрос показывает, что эксперты, в большинстве своем, понимают важность высокой квалификации персонала для обеспечения качества и конкурентоспособности. Почти все опрошенные считают, что это является важной проблемой: обучение персонала в большинстве фирм происходит не системно и не структурировано, в его основе лежат традиции и культура наставничества, практика передачи опыта от старших коллег. Однако, в современном мире, опора на такую традицию становится все менее эффективной. «Старшие товарищи» не могут квалифицированно передавать управленческий опыт, традиция

наставничества всегда была связана только с передачей технико-технологического знания. Но сегодня важно не столько передача конкретно-эмпирического опыта, сколько формирование у менеджеров и других сотрудников предприятий системно-аналитического взгляда на бизнес-процессы, умения и навыков эффективного делегирования полномочий, лидерства, инновационности.

Несмотря на большое количество проблем на предприятиях Красноярска, по мнению автора, сегодня происходят процессы становления эффективных систем управления. Как опрос экспертов, так и анализ бизнес-среды города Красноярска, показывают развитие банковского сектора, страховых, инвестиционных и других фондовых услуг, рост продаж вычислительной техники, услуг системной интеграции, консалтинга, бизнес-образования, тренингов персонала, что является важным условием для становления систем стратегического управления и повышения конкурентоспособности предприятий.

В заключении содержатся выводы и рекомендации по теме диссертации. Основное содержание диссертации опубликовано в следующих работах соискателя:

1. Гапоненко А.Н. «Управление конкурентоспособностью экономических организаций как основа социального и экономического роста (опыт социологического анализа деятельности российских фирм). Красноярск, 2006. 83с.
2. Гапоненко А.Н. «Социальные факторы в управлении конкурентоспособностью современных организаций». Красноярск, 2006. 14с.
3. Гапоненко А.Н. «Конкуренция и конкурентоспособность организаций как социальное явление». // Проблемы социально-экономического развития Сибири. Выпуск 1. Красноярск, 2006. с. 132-135.
4. Гапоненко А.Н. «Конкурентоспособность хозяйственных организаций как основа социально-экономического роста». // Журнал «Власть». Москва, 2007. с. 33-36.