

PROSOPON

NR 2 / 2012

[s. 67-74]

Сергей Н. Гавров

Эволюция российской модели организации: сравнительный анализ

The evolution of the Russian model of organization: a comparative analysis

Keywords: *organization, tradition, the American model, European model, Asian model, paternalism, the state, the evolution of alternative*

Чтобы понять, в каком направлении может эволюционировать российская организация, и какие варианты здесь возможны теоретически и практически, в начале рассмотрим основные корпоративные модели, сложившиеся в Северной Америке, Европе и Азии.

Американская модель

Американская корпорация работает только в интересах акционеров. Она не работает в интересах своих наемных работников, менеджеров, в том числе и высшего звена. Американская корпорация включает в себя акционеров, но не включает наёмных работников и управленцев.

Задача корпорации – приносить своим акционерам максимальный доход. Размеры корпорации и её рейтинг являются второстепенными, ими легко жертвуют в интересах акционеров. Особенностью американской модели является очень большое количество мелких акционеров. Они не привязаны к компании эмоционально, их интересуют два фактора: годовой процент дивидендов и рост или падение курсов акций. В случае падения курсов или

его резкого роста акционеры могут продавать свои пакеты акций и владения компании переходят к другим людям. Владельцы американской корпорации постоянно меняются быстрее, чем в Европе, и тем более в Японии. Смена собственников ускоряется, когда менеджмент компании стремится к каким-то иным целям, кроме увеличения размера дивидендных выплат и роста курса акций.

Парадокс заключается в том, что к этим «побочным целям» относится и вложение в развитие корпорации, инвестиции в расширение производства и т.п. Рынок, как правило, реагирует снижением стоимости акций при значительном росте расходов на развитие в ущерб дивидендным выплатам. Такая политика ведет к ослаблению американских корпораций в долгосрочной перспективе, так как нельзя забирать деньги из бизнеса, не вкладываясь в развитие.

Американское общество очень конкурентно, это противоборство, где выживает сильнейший, в такой же среде существует и американская корпорация. Это относится не только к конкурентам, но и отношениям между акционерами и менеджментом, а также рабочими и служащими (проявляется в забастовках).

Политика жесткой конкуренции «всех со всеми» приводит к массовым забастовкам с одной стороны и спокойному закрытию заводов, увольнением всех сотрудников и перенесением производства в другие страны с другой стороны. На социальных расходах экономят также. Понятия социального партнерства, труда и капитала практически отсутствуют. Владельцы американской корпорации (в том числе мажоритарные) также меняются значительно чаще, чем в Европе и Азии. Когда уровень долговой нагрузки, степень износа фондов (оборудования) достигают критических значений, корпорация либо разоряется, либо меняет владельцев.

Европейская (континентальная) модель на примере Германии

В Европе, прежде всего в Германии, в отличие от США очень сильны традиции социального государства сформированного под влиянием ряда факторов:

1. активная социальная политика государства, начиная еще с Бисмарка, юридическая защита прав работников, более сложная процедура увольнения, чем в США;

2. мощные левые политические течения, прежде всего социал-демократов, в своем эволюционном развитии отказавшиеся от идеи социальной революции и перешедшие к экономической защите трудящихся.

В результате объединения этих тенденций сформировалась Европейская модель социального государства.

Европейская корпорация включает в себя не только акционеров, но и наемных работников (рабочих, инженеров, акционеров, менеджеров). Она работает в их интересах, а так же в интересах государства и финансовых структур участвующих в бизнесе.

Сотрудники корпорации работают не только в интересах своих акционеров, но и в интересах наемных работников и государства. В традиции немецкой деловой культуры распространены формальные и неформальные обязательства по отношению к компании со стороны крупнейших акционеров.

Континентальная модель - это социально-ориентированная модель корпорации. Важные решения затрагивают интересы сторон осуществляемых по средствам длительных процедур голосования и переговоров. Стороны стремятся к компромиссу, а не к безусловной победе одной из сторон.

Азиатская модель на примере Японии

После поражения во второй мировой войне американские оккупационные власти принесли в Японию не только свои политические институты, но и систему корпоративного управления, попытку внедрить американскую модель корпорации (это у них получилось юридически, но не фактически).

Эта корпорация работает в интересах своих акционеров, но на самом деле в интересах большого количества заинтересованных сторон. Японская корпорация исконно строилась на принципах самурайской чести, преданности императору и государству. До сих пор почти все руководители крупных японских корпораций выходцы из самураев.

Японская корпорация всегда оказывала и сейчас оказывает самую серьезную социальную поддержку своим рабочим и служащим; те в свою

очередь в массе своей рассматривают работу на корпорацию не, сколько как временный бизнес-проект, сколько как дело всей своей жизни. Японские корпорации рассматриваются на внутреннем коллективизме взаимопомощи и в определенном смысле круговой пересекающейся ответственности. Корпорации редко существуют в одиночку; они создают целые конгломераты – *кейрецу*.

Японское правительство в течение всего послевоенного периода проводила целенаправленную промышленную политику. Оно само создавало и спонсировало компании, которые через несколько лет акционировались и выводились на открытый рынок с сохранением доли государства.

Государство, а не частный бизнес несло все издержки по рискам связанным с риском прибыльности, востребованностью новых корпораций и их продукции.

Сравнив особенности основных организационных моделей в различных частях мира, вернемся к российскому опыту постсоветских реформ в области функционирования организации и изменения корпоративной культуры.

Сегодня для российской корпорации характерно слабое развитие корпоративной демократии и доминирование крупных собственников. В начале 90-х годов акции распределялись не только среди работников предприятия в зависимости от трудового стажа, но и среди практически всего взрослого населения в России (ваучерная приватизация). Однако масса новых собственников оказалась не склонна «играть в долгую». Многие новые собственники продали свои доли собственности (акции, ваучеры) тем, кто был готов заплатить хоть какие-то деньги. В начале 90-х годов мелкие собственники составляют от 50 до 100% многих российских компаний; к началу 2000-х годов сократилась в несколько раз. Собственность сконцентрировалась в руках небольшого количества юридических лиц и стоящих за ними лиц физических. В течение 90-х годов частные компании практически не выплачивали дивиденды.

В России произошло сращивание банковского капитала и промышленности, что похоже на европейскую и японскую практику. Конечными собственниками акций после их перехода через многих

посредников, часто становятся банки. Банки контролируют разнородный конгломерат предприятий, относящийся к разным отраслям экономики не связанным друг с другом – хозяйственной деятельностью (подбирали все, что «плохо лежит»).

Следствием этого стала низкая эффективность управления предприятием, так как очень сложно управлять столь разнородным набором собственности. Эти предприятия не получали необходимого финансирования, так как все средства распределены централизованно из головного банка по предприятиям финансово-промышленной группы. То, что сформировалось, похоже на японское *кейрецу*, но без японской деловой морали.

Главное – это отсутствие минимально необходимого уровня деловой морали, что не позволяет этим конгломератам устойчиво функционировать.

В течение всего постсоветского периода в сфере организационной культуры, самой модели организации происходит процесс, включающий в себя два подпроцесса.

Первым является процесс адаптации старых советских организаций к новым условиям хозяйствования. В результате – смешение стилей, одновременное присутствие разнородных противоречивых и взаимоисключающих друг друга тенденций.

Организациях, созданных в советский период изменилась, прежде всего, форма собственности, из государственных они стали частными, не столь серьезно изменившись по своей сути, методам управления и отношениям к социальной сфере. Иными словами, советские по своему происхождению организации во многом остались советскими и по своей сути.

Основные характеристики:

- сохранение объемной социальной политики;
- поддержание социальных обязательств перед своими сотрудниками в объемах больших, чем принято в традиционной рыночной экономики западного типа (ведомственное жилье, коммунальные сети, детские сады и т.д.);
- не желание любой ценой минимизировать производственные издержки, в том числе проводить массовые сокращения персонала;

- меньшая гибкость, как в управлении, так и в переходе к иным сферам экономической деятельности, перепрофилирование;

- упование на государственную поддержку в случае критических ситуаций, а по возможности работа на государственные заказы.

Частные предприятия, возникшие в постсоветский период, также переживали процесс адаптации, но это была адаптация импортированных организационных форм, приведение их к большему соответствию с российскими историческими и социокультурными традициями.

Само возникновение новых для России, импортированных форм организационной культуры стало результатом частнособственнической инициативы, возникновения новых компаний или реформирование бывшей государственной собственности попавшей в руки эффективных частных владельцев.

Основные характеристики:

- эти организации самым серьезным образом заботятся об увеличении прибыли, а соответственно и о сокращении издержек;

- они склонны к сокращению персонала, минимизация социальных обязательств (передача жилого фонда, деятельности садов, котельных и прочего муниципалитетам на баланс);

- попытка организовать свою финансовую, управленческую, производственную деятельность по западному образцу;

- в своей финансовой и хозяйственной деятельности они надеются на западное финансирование (кредиты), а не на помощь государства;

- максимальная гибкость, готовность расстаться с собственностью за хорошие деньги. Компания «выращивается», доводится до определенного уровня стоимости, после чего продается иностранному инвестору (реже российскому).

В период кризиса второй тип организации наиболее уязвим, так как играет по законам свободного капиталистического рынка. Если первый тип организации изначально ориентируется на государство, и государственную поддержку в ситуации форс-мажорных обстоятельств, то второй тип вынужден рассчитывать только на свои силы.

В каждом регионе мира мы можем построить эффективно функционирующую организацию не на любых принципах, а только на

принципах комплементарных местной исторической и социокультурной традиции. В качестве примера можно вспомнить изменение американской корпоративной традиции в Японии. В России ситуация аналогична. Мы еще не полностью адаптировали под себя американскую и европейскую модели, но этот процесс происходит. Для его полного проявления необходимо больше исторического времени.

Исторически обусловленные особенности российской организации включают в себя:

Отсутствие исторически сложившейся привычки полагаться на собственные силы, строить собственную судьбу исходя из собственных планов, а не влияния окружения. Люди надеются не на себя, а на Бога, судьбу, «Авось», власть (от нас ничего не зависит, все зависит «от них», старайся я не старайся все будет так, как будет). Это восточные черты в нашем поведении и сознании. Из этого следует:

Ожидание определенного патернализма (защита, социальные бонусы, опека). Более высокий уровень социальной защиты принятый не только в США, но и в Европе. На данный момент, мы находимся между Европейской и Японской моделью.

В то же время от европейской и японской моделей отличает меньшая лояльность организации, готовность поживиться за её счет. В этом мы находимся не между Востоком и Западом, а между полюсами Анархии и Порядка.

Резюмируя, можно утверждать, что содержательно мы скорее общество восточного типа, имеющее некоторый внешний антураж общества западного («парламентская» система, «многопартийность» и проч.) Все эти генеалогически западные элементы сугубо декоративны. После привнесения извне на российскую почву, они достаточно быстро перерождаются в духе ценностей отечественной социокультурной системы. Сказанное в полной мере относится к эволюции российской модели организации.

Summary

This article discusses the formation of the Russian model in a comparative analysis of three major organizational models of the world: American, European and Asian. We consider also the experience of post-Soviet transformation of organizational culture and the dominant models of organization, socio-cultural features that affect their dynamic interaction.