

УДК 316.334.2

СОЦИАЛЬНЫЕ ЗАКОНОМЕРНОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКИХ ИНТЕГРИРОВАННЫХ БИЗНЕС-ГРУПП (ЗАДАЧИ И МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ)

© 2009 г. О. Г. Переяслова

*Южно-Российский государственный технический университет
(Новочеркасский политехнический институт)*

Рассмотрены особенности консолидационных процессов в современной России. Проанализированы социальные особенности создания и развития бизнес-групп в промышленности и других отраслях. Сделана попытка поставить задачи исследования социальных аспектов экономической консолидации в российском народном хозяйстве и наметить методологию решения некоторых из них. Предложена методика исследования организационной культуры предприятий, входящих в состав интегрированных бизнес-групп.

Ключевые слова: консолидационные процессы; бизнес-группы; социальные аспекты; социальные группы; мотивация; социально-трудовая мобильность; организационная культура.

The consolidation processes' features of nowadays Russia are examined in this work. Social features of business groups' creation and development in different fields of economy, including industrial production, are also analyzed. Author tries to formulate the investigation tasks for the ones, which examine the social aspects of consolidation in Russia's national economy, and also tries to show the way of these tasks' settling. The method of the organization culture's researching is worked out (for the enterprises, which belong to any business groups).

Key words: consolidation processes; business groups; social aspects; social groups; motivation; social and labor mobility; organization culture.

Ярко выраженной тенденцией последних лет в российской экономике стало то, что на смену характерным для последнего десятилетия XX века процессам институциональной деструкции пришли процессы экономической консолидации, проявившиеся в создании различных интегрированных бизнес-групп холдингового и других типов.

Наиболее полное и четкое определение интегрированной бизнес-группы, на наш взгляд, приведено в известных работах профессора ВШЭ Т.Г. Долгопятовой: интегрированная бизнес-группа – совокупность хозяйствующих субъектов, осуществляющих координацию своей деятельности с высокой степенью централизации вместо заключения рыночных сделок друг с другом [3].

Примерами наиболее успешных консолидационных группировок, возникших в машиностроительной отрасли России за последние годы, могут служить «Группа ГАЗ», ЗАО «Трансмашхолдинг», специализирующееся на производстве подвижного состава и другого оборудования для железных дорог, частью которого является ООО «НЭВЗ» и с недавнего времени ВЭЛНИИ. Крупнейшим в России производителем энергетического оборудования стало ОАО «ЭМАльянс» (в него, в частности, входит таганрогский завод «Красный котельщик»). Наряду с ним в энергетическом машиностроении России действует группа «Энергомаш», включающая в себя восемь других крупных заводов энергомашиностроения. На сегодняшний

день в российском машиностроении около 40% всей продукции производится бизнес-группами. Однако еще выше этот уровень в металлургии, где крупнейшими бизнес-группами «РусАЛ», «СУАЛ», «Северсталь» и другими перед началом глобального кризиса производилось более 80% продукции. Аналогичная картина сложилась в нефтедобыче, нефтехимии и других отраслях [1].

Главным доводом в пользу экономической консолидации следует считать открывающуюся возможность роста конкурентоспособности отечественных производителей в глобальных масштабах. Последнее наиболее актуально для российских высокотехнологичных производств (прежде всего – машиностроения), в наибольшей степени пострадавших от процессов институциональной деструкции.

При этом важно, что крупные интегрированные структуры обладают наилучшими возможностями для технической модернизации производства путем осуществления собственных крупных проектов, для корпоративного венчурного инвестирования высокотехнологичных разработок, осуществляемых малыми инновационными фирмами, и для привлечения иностранных партнёров для осуществления инновационных проектов.

Начало экономической консолидации по мнению академика Г. Б. Клейнера знаменует переход от «экономики физических лиц» («экономики директоров») к «экономике мажоритарных собственников». Тревожным моментом этого явления стала «цеховизация» предприятий, превращение их из товаропроизводителей в услугопроизводителей, не связанных напрямую с соответствующими товарными рынками. На наш взгляд, последствия такой «цеховизации» пока не вполне очевидны и требуют серьёзного анализа [2]. Однако участие членов холдингов в других стратегических альянсах представляется важным моментом их деятельности, ограничивающим вышеупомянутые тенденции к «цеховизации» предприятий.

Еще одной угрозой, рассматриваемой в связи с процессами экономической консолидации, является возможная монополизация соответствующих товарных рынков. Однако, рассматривая ее, следует иметь в виду весь-

ма справедливое положение Й. Шумпетера о роли монополии в обществе, в соответствии с которым, несмотря на потери от высоких монополистических цен и меньшего объема производства при тех же самых издержках, монополия в условиях конкуренции играет ведущую роль в развитии технологии и организации производства [6]. Кроме того, инструменты, находящиеся в распоряжении Федеральной антимонопольной службы, при должном их применении могут минимизировать негативные последствия монополизации.

Создание консолидационных группировок может стать эффективным средством осуществления межправительственных соглашений с участием Российской Федерации. Примером может служить создание Межгосударственной финансово-промышленной группы «БелРусАвто», в состав которой вошла часть производителей автотехники России и Белоруссии.

Несмотря на наличие у консолидационных группировок вышеописанных достоинств, их более отдалённые перспективы не столь очевидны, а правильность решений по составу, конфигурации, организации их деятельности требует подтверждения временем.

В условиях глобального кризиса от успешности оздоровления бизнес-групп, большинство из которых было отнесено к системообразующим, в значительной мере зависит успешность выхода из кризиса всего народного хозяйства.

Исследованию экономических и управленческих аспектов экономической консолидации посвящено достаточно много отечественных исследований. Однако крайне мало работ посвящено социальным закономерностям создания, функционирования и развития российских интегрированных бизнес-групп.

Очевидно, что в центре предметного поля такого исследования, относящегося к сфере экономической социологии, должно находиться экономическое поведение индивидов и социальных групп, действующих в качестве активных социальных субъектов, связанных определенными социальными отношениями и взаимодействиями, и включенных в конкретные социально-экономические процессы. В данном случае исследу-

емые социально-экономические процессы связаны с экономической консолидацией в отраслях народного хозяйства.

В соответствии с современными методологическим тенденциям экономической социологии, необходима ориентация на сравнительные исследования между различными хозяйствующими субъектами (например, предприятиями входящими и не входящими в бизнес-группы). Также необходима постановка вопросов, затрагивающих целостные социальные системы (влияние бизнес-групп на регионы, отрасли и т.д.).

Следуя подходам Н. Смелсера, М. Грановеттера и Р. Сведберга [7] при исследовании бизнес-групп, необходимо объяснить, «как общество выбирает среди широкого круга альтернатив те, которые позволяют с наибольшей выгодой использовать ограниченные производственные ресурсы», а в контексте нашего исследования – почему такими альтернативами оказываются интегрированные бизнес-группы.

Полезность для общества тех или иных процессов может быть оценена с точки зрения их влияния на состояние общества. Иными словами, они должны отвечать целям общества в целом, которые, в свою очередь, могут быть сформулированы на основе важнейших положений Конституции Российской Федерации, утверждающей, что политика Российского государства «...направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека...» (статья 7, п.1 Конституции России). Свободное же развитие человека, в соответствии с представлениями Петра Штомпки, предполагает добровольное участие в социальных сообществах, рост уровня и разнообразия знаний и навыков в рамках сообществ, активное использование знаний и навыков [5]. В какой мере консолидационные процессы в народном хозяйстве способствуют созданию этих условий, способствуют росту качества человеческого капитала? Нахождение ответа на этот вопрос представляет собой еще одну задачу нашего исследования – *исследование социальной эффективности экономических решений*, касающихся создания и организации деятельности интегрированных бизнес-групп. Кроме того, нам представляется, что контроль и оценка управленческой деятель-

ности в бизнес-группах должна основываться на социальных критериях, что требует исследования особенностей *социального контроля в экономических системах* интегрированных бизнес-групп холдингового и других типов.

Специфичны условия мотивации и стимулирования персонала в интегрированных бизнес-группах. При построении систем мотивации традиционно выделяют три точки зрения – акционера (владельца), сотрудника и менеджера. Акционеры компании заинтересованы в повышении ее стоимости и получении дивидендов, и свои требования они предъявляют менеджерам, которые, в свою очередь, регулярно пытаются сократить все статьи расходов, в том числе и расходы на оплату труда персонала. Но каждый сотрудник стремится к увеличению своего дохода. Нахождение континуума между этими интересами является важнейшей задачей корпоративного управления.

В условиях интегрированной бизнес-группы нахождение такого континуума осложняется тем, что в этом случае сталкиваются интересы акционеров холдинговой компании и предприятий-членов холдинга, менеджмента предприятий и управляющей компании, менеджмента различных предприятий и т.д.

Исследование *особенностей мотивации экономической деятельности* в условиях экономической консолидации является следующей исследовательской задачей.

Экономическая консолидация приводит к появлению новых групп работников, как в общекорпоративном масштабе, так и внутри отдельных предприятий, входящих в бизнес-группу. Примером такой группы можно назвать корпоративный учебный центр, созданный на базе ООО «НЭВЗ», но занимающийся подготовкой кадров и для других предприятий, входящих в холдинг. Кроме того, отдельные предприятия, входящие в бизнес-группу, взаимодействуют с разной степенью тесноты с другими участниками бизнес-группы. Примером может служить коллектив ВЭЛНИИ, по сути дела образующий с НЭВЗом единый комплекс, но последние два десятилетия организационно отделенный от него. Происшедшее недавно включение ВЭЛНИИ в «Трансмашхолдинг»

привело к изменениям в структуре и появлению новых формальных групп в его составе [9]. Изучить эту особенность можно, исследуя *социально-экономические группы и структуры, возникающие и развивающиеся в условиях холдингов и других бизнес-групп*.

Изменение условий функционирования работников разного уровня в бизнес-группах, обусловленное формированием новых структур, норм и правил деятельности, по сути – новых институтов, приобретающих стабильные формы по мере развития бизнес-группы, формирует специфическое *экономическое поведение*, в контексте которого возникают проявления *девиантного поведения*, также требующего специфического исследования, в т.ч. исследования его *аксиологических аспектов*. Последнее представляет особый интерес в связи с попытками многих корпораций выработать собственные системы ценностей и путей следования им, формулировать миссию организации и т.д.

В бизнес-группах по-новому решаются многие вопросы формирования коллективов, найма персонала, расстановки работников. В частности, возникают возможности «горизонтального» перемещения работников с одного предприятия холдинга на другое как на временной, так и на постоянной основе. Все это требует исследования влияния экономической консолидации на *проблемы занятости и социально-трудовой мобильности* в корпоративном, региональном, отраслевом и народнохозяйственном масштабах.

Анализ показывает, что все вышеперечисленные задачи и области исследования социальных закономерностей экономического развития бизнес-групп являются факторами, обуславливающими вид организационной культуры предприятия в целом, или его отдельных подразделений.

Организационная культура представляет собой модель организации, отражающую ее особенности. Характер и тип организационной культуры может определяться с использованием методик Ч. Хэнди и А. Харрисона. Подход, предложенный американским профессором Чарлзом Хэнди, заключается в том, что в зависимости предмета ориентации организационной культуры, могут быть выделены четыре типа оргкультуры: «куль-

тура власть», «культура роли», «культура задачи» и «культура личности» [8].

Для анализа Ч. Хэнди выбрал процесс распределения власти в организации, ценностные ориентации личности, отношения индивида и организации, структуру организации и характер ее деятельности на различных этапах эволюции. Выбор именно этой методики и анализ ее особенностей и диагностических возможностей, по мнению некоторых исследователей, на данный момент является весьма актуальной задачей для российских условий. К преимуществам данного подхода можно отнести его практическую направленность, широту вовлечения и доступность менеджменту. В одной организации в процессе ее эволюции можно проследить все типы культур. Так, на стадии зарождения преобладает культура власти, на стадии роста – культура роли, на стадии зрелости может формироваться культура задачи или культура личности. На стадии спада может быть использован любой из четырех типов культур. Это, во-первых, позволяет в динамике идентифицировать тип организационной культуры и диагностировать ее состояние на различных стадиях жизненного цикла. Во-вторых, на основе полученной информации можно вырабатывать требования к персоналу, наиболее адекватные текущему состоянию организации и прогнозируемому ее состоянию в будущем.

С учетом этого было принято решение исследовать организационную культуру организаций, входящих в состав интегрированных бизнес-групп. Определенную роль в принятии этого решения сыграло то, что на кафедре «Экономика и управление предприятием» ЮРГТУ (НПИ) имеется некоторый опыт и методический задел, созданный Е. В. Трушкиным, исследовавшим оргкультуру ООО «НЭВЗ», входящего в ЗАО «Трансмашхолдинг» [4]. В январе-феврале 2009 г. было проведено анкетирование по методике Харрисона ряда работников южного дивизиона ООО «Техносила», специализирующегося на розничной торговле бытовой техникой.

В настоящее время планируется проведение подобных исследований на ряде других предприятий, входящих в интегрированные бизнес-группы.

Литература

1. Барышова Ю. Н. Разработка организационно-экономических методов и моделей управления развитием машиностроительного предприятия в интегрированной бизнес-группе / Дисс. на соиск. уч. степ. к. э. н. – Новочеркасск: ЮРГТУ (НПИ), 2008.

2. Клейнер Г. Предприятие - упущенное звено в цепи институциональных преобразований в России // Проблемы теории и практики управления. – 2002. - № 2. – С. 22-26.

3. Российская промышленность: институциональное развитие / Под ред. Т.Г. Долгопятовой. – М.: Высшая школа экономики, 2002.

4. Трушкин Е. В. Экономические механизмы изменения организационной культуры в рамках мониторинга развития произ-

водственных систем // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (НПИ). Серия «Социально-экономические науки», 2008, № 1. – С. 64.

5. Штомпка П. Социология социальных изменений. – М., 1996.

6. Шумпетер Й. А. Теория экономического развития. – М.: Прогресс, 1982.

7. Granovetter M., Swedberg R. The Sociology of Economic Life. – N-Y., 1992.

8. Handy C. Understanding Organization, 3-rd ed. Penguin Books, 1985.

9. Всероссийский научно-исследовательский и проектно-конструкторский институт электровозостроения [Электронный ресурс] // Официальный сайт ЗАО «Трансмашхолдинг» - Предприятия <<http://www.tmholding.ru/main/factories/9624>>.

Поступила в редакцию

10 декабря 2008 г.



Ольга Геннадьевна Переяслова – старший преподаватель кафедры «Экономика и управление предприятием» ЮРГТУ (НПИ).

Автор исследований по проблемам экономической социологии, процессов экономической консолидации, формирования бизнес-групп.

Olga Gennadievna Pereyaslova - senior teacher of «Economics and enterprise management» department of SRSTU (NPI).

Author's works describe the problems of economic sociology, economic consolidation processes, business groups forming.

346428, г. Новочеркасск, ул. Просвещения, 132
132 Prosveshcheniya st., Novocherkassk, 346428, Rostov reg., Russia
Тел.: (86352) 55-1-54, факс: (86352) 55-6-66, e-mail: olga_gennadievna@list.ru