

© 2014 г.

Константин Огрызко

кандидат экономических наук

доцент Российского государственного социального университета

(e-mail: k_nekrasov@list.ru)

СОВРЕМЕННЫЙ ПЕРЕВОРОТ В БИНОМЕ «ПРОИЗВОДСТВО+ТЕРРИТОРИЯ» И ЕГО СОЦИАЛЬНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

При каких условиях возможна четкая координация между территориальной близостью людей и их производственной близостью (общностью)? Что происходит в том случае, если такая координация нарушена? А это как раз и происходит под влиянием современного технического прогресса. На глазах одного поколения происходит кардинальное изменение соотношения между территориальным и производственным факторами.

Ключевые слова: производственное структурирование, социальное структурирование, производственно-территориальные комплексы, теория Z, телеработа, «корпоратизация» социальной инфраструктуры, ведомственная социальная инфраструктура, «корпоративная личность», ТСЖ (товарищество собственников жилья), HRM (Human Resource Management).

Мы живем в эпоху, когда соотношение между территориальным и производственным факторами изменяется коренным образом. Это соотношение было непостоянным на протяжении всего исторического периода, однако накопление изменений происходило очень медленно, вплоть до XX в. Привычной для людей всегда была ситуация: территория – первична, производство – вторично, т. е. подчинено, зависимо от территории. Эта ситуация господствовала все века до XX в. и была, как мы сейчас можем видеть, глубокой основой, определяющей весь уклад жизни людей (конечно, ее не замечали, как часто не замечают того, что лежит в фундаменте, и естественно, что никто об этом особенно не задумывался). XX-й век принес резкий перелом и стремительное невиданное ускорение в веками длившийся процесс, который человечество еще не успело до конца осознать (за столь короткий для истории промежуток времени), чтобы перестроить свою жизнь в соответствии с ним.

Но весь ход исторического развития производительных сил вел к постепенному приобретению производственным фактором относительной самостоятельности, независимости от территории, постепенному высвобождению из-под ее власти.

В результате промышленной революции в Европе XVII–XVIII вв. произошли качественные изменения соотношения в бинOME «производ-

ство+территория». Однако в XIX в. производство было еще сковано территорией. Период критического перелома приходится на XX в., в котором развитие средств транспорта, связи, передачи информации впервые достигло такого уровня, что территориальный и производственный факторы поменялись местами. *Произошел переворот, теперь производство стало выбирать себе территорию!* Наглядная иллюстрация этому – возникновение целых новых городов, исходя из чисто производственных потребностей, в тех местах, которые считаются непригодными для жилья (например, таких городов как Норильск).

Относительная роль территориальной и производственной общности¹

В последние десятилетия производственные связи настолько перестали сковываться территорией, что они скоро (да уже почти сейчас) смогут практически игнорировать территориальный фактор. Возможности взаимосвязи и взаимодействия между работниками по производственной линии, если они работают в территориальном удалении (даже в разных городах), принципиально мало чем будут отличаться от того, как если бы они работали в одном месте.

Это явление означает перемену самих основ уклада общественной жизни и отношений людей. Территория больше не может служить фактором, объединяющим людей так, как она выполняла эту роль раньше. Люди, находящиеся рядом на одной территории, могут оказаться достаточно далекими друг от друга. Они становятся социально удаленными. Так, сегодня в крупных городах складывается типичная ситуация, когда жители в многоквартирных жилых домах (МКД) не могут координировать свои общие интересы. Они чувствуют особую разобщенность. Именно в этом заключается истинная глубинная причина кризиса ТСЖ (товарищества собственников жилья) в многоквартирных городских домах.

В перспективе научно-технический прогресс (НТП) будет неизбежно усиливать преобладание производственного фактора над территорией. В то же время возникает вопрос: как нам поддерживать гармонию со своим территориальным окружением – не отказываясь при этом от всех достижений технического прогресса (в области средств телекоммуникаций)?

Таким образом, мы сталкиваемся с обострением и углублением противоречия между преобладающим характером производственного фактора и прежним укладом жизни, который сохраняет по инерции роль территории.

¹Здесь мы хотели бы провести параллель и размежевание с книгой известного французского философа Бертрана Бади «Конец территории» (Badie B. La Fin des territoires. P. 1995). Автор улавливает ослабление «территориальной общности» как мировую тенденцию, о которой пишем и мы в данной работе. Но на этом элементы сходства заканчиваются, поскольку автор фактически рассматривает только одну часть бинама – территорию.

Однако государства продолжают по-прежнему (по инерции) рассматривать именно территорию как основную структурную единицу для организации и управления жизнью масс. По территориальному признаку формируются все местные органы власти (исполнительная, законодательная и судебная), все местные государственные службы (бюро по трудоустройству, социальное и пенсионное обеспечение, налоговая служба, полиция и т. д.), плюс системы здравоохранения, школьного образования, детских дошкольных учреждений, родильные дома и т. д.¹

О понятии «структурированной производственной общности»

Под «структурированной производственной общностью» (производственной структурой) мы понимаем систему вложенных друг в друга структурных единиц, расширяющуюся подобно матрешке. Предельно условно и схематично это выглядит так: несколько производственных участков образуют цех, несколько цехов – предприятие, далее следует объединение предприятий, затем уровень корпорации, далее группы корпораций и, наконец, самый верхний (внешний) уровень представляют ФПГ-УМК. Финансово-промышленные группы (ФПГ) с универсальным спектром охвата отраслей, так называемые универсальные многоотраслевые комплексы (УМК) представляют собой, как бы в миниатюре, весь промышленный комплекс. Причем конкуренция, рассматривается именно на уровне таких ФПГ-УМК, между несколькими подобными группами (а в пределах самих групп отсутствует и реальная конкуренция и свободные рыночные отношения).

Реальными прототипами² ФПГ-УМК являются южно-корейские «чеболи» (среди них наиболее известны современные группы Самсунг и LG), япон-

¹ Таким образом, эта ситуация воспроизводит хаос и атомизирует население. Если в результате вышеизложенного население оказывается «перетасовано» (как карточная колода), когда тот, кто должен быть «ближним», оказывается «дальним», и наоборот, кто должен быть «дальним», оказывается «ближним» – и такая ситуация повторяется в массовых масштабах, то в этом можно усмотреть условия для генерирования в массовых общественных отношениях того, что можно назвать «фашистским вирусом». Кстати, до сих пор нет глубоких научных разработок, раскрывающих сущность той системы, которая обозначается словом «фашизм», ее социальные корни и последствия.

² Hong Y. Park, Geon-Cheol Shin, Kyung Hee, Sung Hahn Suh. Advantages and shortcomings of Korean Chaebols. *International Business & Economics Research Journal* – January 2008. V.7/1, p. 57–66; Powers C. M. The Chang-ing Role of Chaebol // *Stanford Journal of East Asian Affairs*, V.10/2, 2010, p.105–116; Byung S. Min. Changing pattern of corporate governance and financing in the Korean Chaebols. // *Economic Papers: A journal of applied economics and policy*, V.26/3, p. 211–230, 2007; Голикова Ю.А. Метакорпорации: природа их образования и роль в современной мировой экономике. // *Корпоративные финансы*. 2011. № 2 (18), С. 33–42; Евсеенко А.В., Некрасовский К.В. О японских «сюданах» // *Российский экономический журнал*. – М.: 1995. – № 12. – С. 62–71.

ские «сюданы» (наиболее известными в 90-х гг. были группы «Сумитомо», «Мицубиси», «Мицуи», «Санва», «Дайити-Кангё», «Фуё»). В других развитых странах (США, Германии, Франции, Голландии и др.) также существовала подобная модель структурирования промышленного комплекса – в виде нескольких конкурирующих ФПП-УМК. Но в каждой из этих стран такая модель достигала своей максимальной структурной зрелости в определенный период, а затем постепенно «размывалась».

Центральный вопрос этой модели структурирования состоит в том, как различные направления производственной деятельности могут сочетаться на разных уровнях структурной организации. Другими словами, каким законам подчиняется диверсификация направлений производственной деятельности в рамках иерархической оргструктуры¹.

От производственного структурирования – к социальному

Важность выявления закономерностей организационного структурирования в промышленном комплексе заключается в том, *что производственное структурирование ведет за собой социальное структурирование по его «образу и подобию», исходя из принципа: производственная общность порождает социальную общность и обе они опираются друг на друга и взаимно усиливают друг друга под воздействием мощной обратной связи.* Причем социальная общность в данном контексте предполагает привязку элементов социальной инфраструктуры согласно современным тенденциям «корпоратизации» социальной инфраструктуры² (в нашей стране это называлось «ведомственной» социальной инфраструктурой). Это жилье и бытовое обслуживание, здравоохранение, пенсионное обеспечение³, отдых и детские учреждения, отвечающие тенденции к совместному воспитанию детей.

Это ведет к «производственно-социальным комплексам» различного уровня, также вложенным друг в друга, повторяющим структуру вложен-

¹ Данную статью можно рассматривать как развитие идей Вильяма Оучи, изложенных в книге Ouchi William G. Theory Z: How American Management Can Meet the Japanese Challenge. New York: Avon Books. 1981. Эта книга была более пяти месяцев в списке бестселлеров по версии газеты «New York Times». В настоящее время книга занимает 7-е место по степени распространенности среди 12 млн других изданий в 400 библиотеках Соединенных Штатов. В 1984 г. эта книга была издана на русском языке в СССР (однако с грифом «для служебного пользования») крайне малым тиражом. Кроме того, она была снабжена уничтожающим комментарием редакции, обвинявшем автора в апологетике капитализма.

² См. Вильям Оучи. Теория Z. – М.: «Экономика», 1984; А. Гордон. Современный японский корпоративизм. – М., 1994; М. Корнилов. Японский менеджмент и человеческий фактор. // в сборнике «Япония». – М.: Наука, 1992, С. 176–191.

³ Имеются в виду корпоративные пенсионные фонды.

ности («матрешку») производственных единиц. При этом на нижних уровнях производственного структурирования они превращаются в «производственно-территориальные комплексы» разных масштабов (т. е. в «ведомственные» городки, микрорайоны, кварталы и т. д. со своим соцжилбытом).

По словам В. Оучи, «смысл существования корпораций Z-типа выходит далеко за рамки простого приобретения прибыли. В этих организациях производственная общность людей порождает социальную общность, и все они начинают чувствовать себя членами настоящего «промышленного клана»¹.

Особое значение приобретает концепция непрерывной ротации персонала с целью выращивания «корпоративных личностей». Так называемая «глобальная ротация персонала» в рамках консолидированной корпоративной структуры предполагает ротацию в зарубежные филиалы, дочерние компании и даже партнерские компании, в т. ч. компании из состава своей ФППГ-УМК. Таким образом, эта ротация осуществляется по каналам производственных структурных связей и является важнейшим фактором скрепления микроэкономической структуры, поддержания ее целостности.

К понятию «производственно-территориального комплекса»

Какова в таком случае роль территории? Ведь от нее никуда не уйти. *Территориальный и производственный факторы должны быть соединены для нижних уровней производственного структурирования.* И это неизбежно приводит к концепции «*производственно-территориальных комплексов*», включающих всю местную социальную инфраструктуру: прежде всего жилье, а затем бытовые услуги, местные поликлиники, детские сады, спортивные и культурные центры и т. д. Смысл понятия производственно-территориального комплекса в том, что производственная и территориальная общности людей должны быть скоординированы (для нижних уровней производственного структурирования). Территориальная общность людей (включающая всю социальную инфраструктуру, описанную выше) должна быть следствием их производственной общности, т. е. вторичной. А производственная общность, соответственно, должна стать первичным, ведущим фактором структурирования жизни людей.

Как отмечалось выше, здесь идет речь о «*производственно-территориальных комплексах*» разных масштабов, которые должны быть вложены друг в друга, повторяя структуру вложенности («матрешку») производственных единиц (это «ведомственные» городки, микрорайоны, кварталы и т. д. со своим соцжилбытом).

¹См. В. Оучи. Цит. соч. С. 123.

Поднимемся на более высокие (экстерриториальные) уровни производственной «матрешки», где объединяются предприятия, размещенные на разных территориях (даже в разных регионах и странах мира). Здесь социальная общность людей будет поддерживаться такими элементами своей инфраструктуры, как корпоративные дома отдыха, детские учреждения, медицинские и рекреационные центры (возможно также и распределение определенных товаров). Кроме того, социальные и производственные связи обеспечиваются мощными современными внутрикорпоративными средствами телекоммуникаций, которые продолжают бурно прогрессировать (возможно развитие корпоративных СМИ (средств массовой информации), включая собственное радио и телевидение; а телеконференции и телемосты уже входят в практику).

Сегодня мы живем в условиях прогрессирующего, усиливающегося расхождения между производственной и территориальной (вместе с социальной инфраструктурой) общностью людей. Это нужно рассматривать как болезненное, патологическое состояние, противоречащее жизненным законам. Правда, это расхождение не везде одинаково. Некоторые крупные корпорации представляют своего рода «оазисы» (или «острова»), которые значительно более благополучны в этом плане.

«Производственно-территориальные комплексы» глазами эколога

Понятие «производственно-территориального комплекса» никак не должно подразумевать, что жилые микрорайоны могут оказаться территориально рядом с вредными, загрязняющими среду объектами производства. В действительности жилые микрорайоны (включающие также «чистые» производственные объекты, где люди занимаются умственным трудом, проводят совещания, обучение и т. д.) могут и должны размещаться в территориальном удалении от объектов загрязняющего производства.

Ценными и перспективными, на наш взгляд, являются идеи о переходе к концентрации всех вредных, загрязняющих технологий (объектов производства) – в масштабах города, области (региона?) – на территории специального района в удалении от него жилых микрорайонов. Такие идеи возникают естественным образом из наблюдения над распыленностью вредных технологий (включая мелкие, мелкосерийные объекты) по нашей земле. И не видно причин, почему нельзя продумать и организовать перенесение этих технологий и их концентрацию в специальных районах. Эти соображения, ориентированные на перспективу, по крайней мере, должны быть приняты во внимание нашей наукой о размещении и организации промышленного производства.

В соответствующих специальных районах может быть решена задача максимальной автоматизации производства, ведь завтрашний день (и даже

почти уже сегодняшний современный уровень) – это «безлюдные технологии», «заводы-автоматы» (таким образом предполагается свести к минимуму обслуживающий персонал, который, очевидно, будет работать здесь только вахтовым методом). Ведущее соображение состоит в том, что в этих спец. районах можно будет организовать на высоком современном уровне комплексную «закольцованную» систему очистки стоков, выбросов в атмосферу и др. отходов производства – единую, общую для всего района. Благодаря, в том числе, и известному экономистам «эффекту масштаба» в сокращении издержек.

Социальное структурирование в условиях города: две полярные модели

Допустим, в городе действует несколько (N) крупных градообразующих предприятий, на которые приходится основная доля занятости населения (а на остальных мелких и средних фирмах работает только незначительная часть занятого населения). Рассмотрим две полярно-противоположные модели размещения (структурирования) людей в этом городе, в качестве двух предельных случаев.

Модель 1 – это последовательная (стопроцентная) координация между производственной и территориальной общностью. Т. е. должен выполняться следующий принцип: чем ближе люди по производству (в координатах производственной общности), тем ближе должны быть их координаты по жилью (и соответственно другим элементам социальной инфраструктуры, описанным выше). Полярно-противоположная *модель 2* – это отсутствие всякой координации такого рода, т. е. случайное, хаотическое перемешивание людей в сфере жилищного хозяйства и социальной инфраструктуры.

Вначале рассмотрим *модель 1*.

Есть основания утверждать, что в одних случаях «А» (на одних участках производственного комплекса) это приведет к резкому *усилению производственной общности с подъемом производственной и социальной активности людей*, эффективности их взаимодействия, духа коллективизма. Т. е. возникнет необычайно *мощный положительный эффект обратной связи* от интеграции («корпоратизации») социальной инфраструктуры (включая жилье, в первую очередь) – к производственной общности. В других же случаях «В» (на других участках производственного комплекса) это приведет к столь же резкому обострению производственных и межличностных конфликтов и кажущейся отрицательной *обратной связи*.

Таким образом, на первый взгляд, кажется, что результат будет двояким. Но это не так! Обострение производственных и межличностных конфликтов (в варианте «В») означает «выведение наружу» тех проблем (производственных и межличностных), которые приняли хроническую форму, не решались, замалчивались и были «загнаны внутрь».

Именно это и открывает путь к кардинальному оздоровлению производственных и человеческих отношений во всем обществе. Ведь в результате воздействия этой обратной связи может случиться так, что обнаружится личная *несовместимость людей, работающих вместе* (в т. ч. по линии начальник – подчиненный). Эта межличностная несовместимость может быть связана с различием в их системе ценностей, в моральных, религиозных принципах, вызывая духовное отчуждение. Но почему эта личная несовместимость была терпима раньше, а после воздействия такой обратной связи она вдруг стала нетерпимой? Вот в чем вопрос! Ответ здесь прост. Мы можем терпеть на своей работе тех, с кем мы, по большому счету, несовместимы, поскольку после работы мы можем отдохнуть от них, забыть, переключиться и, укрывшись в своей частной жизни, перестать быть «корпоративной личностью».

И если ситуация «упрется» в личную несовместимость сотрудников (в т. ч. по линии начальник – подчиненный), то это подтолкнет неизбежный процесс перераспределения (реструктурирования) людей; так что они уйдут от тех, с кем они несовместимы, и окажутся рядом с теми, кто им духовно близок. И это будет великим благом для всего общества – если будет происходить повсеместно!

В заключение еще раз об *обратной связи* (от «корпоратизации» социальной инфраструктуры – к производственной общности). Главное социологическое открытие, которое содержится в данной теме, заключается именно в этой обратной связи. Она создает особую чувствительность ко всем несовершенствам, деформациям, изъянам производственной общности, ярко высвечивая их и стимулируя исправление, а также постоянное общее совершенствование производственной оргструктуры. Эту обратную связь можно рассматривать как своего рода способ тестирования качества производственной общности, проверки ее подлинности. Если сама идея объединения социальной инфраструктуры (включая жилье) со своими сотрудниками по работе кажется нам дурной, провокационной, ведущей к кризису и развалу организации, то это верный признак того, что у нас на работе нет настоящей производственной общности, она является формальной, искусственной и условной.

Хотя, с другой стороны, ведь существует своеобразная псевдокорпорация госслужащих (чиновников и сотрудников государственного аппарата). И для нее четко действует принцип ведомственности социальной инфраструктуры (включая жилье, здравоохранение, сферу отдыха, детских учреждений и т. д.). Причем это имеет место во всех странах мира. Однако говорить о качестве, подлинности производственной общности (производственного структурирования) здесь, очевидно, не приходится. Т. к. обычная атмосфера в этих учреждениях такова, что сотрудники вряд ли будут очень рады видеть друг друга вне работы, в бытовой обстановке.

Таким образом, даже если эта идея (координации производственной общности и социальной инфраструктуры) кажется провокационной, есть основания считать, что, по большому счету, эта провокация может быть полезной и смелой, т. к. помогает «взорвать» плохие социальные связи и инициировать их реструктуризацию.

Альтернативная модель

Мы рассмотрели одну из двух полярно противоположных моделей размещения (структурирования) людей в условиях города (*модель 1*) и последствия перехода к ней. Полезно также рассмотреть другую крайнюю ситуацию – полярно противоположную *модель размещения 2*, при которой отсутствует всякая координация между территориальной близостью людей и их производственной общностью, что означает случайное, хаотическое перемешивание людей в сфере жилищного хозяйства и социальной инфраструктуры. Эта *модель 2* полезна тем, что позволяет ощутить реальную опасность, абсурдность и тупиковость такого пути. А реальная ситуация в настоящее время находится между этими двумя полярными моделями.

«Телеработа» обнажает проблему

Все эти вопросы приобретают особую актуальность в связи с перспективами развития такого, несомненно, прогрессивного, на наш взгляд, явления, как «телеработа» (teleworking, или «удаленное рабочее место», remote workplace). Вы работаете дома, передавая и получая всю необходимую рабочую информацию по каналам телекоммуникаций (компьютерной связи). В режиме видеоконференций можно проводить производственные совещания с коллективом. А преподаватели вузов смогут проводить полноценные лекции и семинары, не выходя из дома и видя на экране лица своих студентов и т. д.

Неоценимой поддержкой для телеработы стало такое достижение современных технологий, как «электронная цифровая подпись» (ЭЦП). ЭЦП позволяет не выходя из дома подписывать и заверять печатью любые электронные документы, включая финансовые, поскольку ЭЦП объединяет в себе и подпись, и печать одновременно.

Телеработа означает, что ваш дом (домашняя квартира) превращается в рабочий офис. Занимаясь телеработой, мы только мысленно связаны с нашими сотрудниками. А ближайшее окружение дома (которое формирует обстановку, превращающую дом в рабочий офис) может помогать нам настроиться на работу или, наоборот, мешать и отвлекать в зависимости от того, являются ли они частью нашей рабочей команды (производственной общности).

Возникает вопрос. Если телеработа является такой прогрессивной идеей, то можно ли в рамках крупной корпорации перевести всех сотрудников целиком на режим телеработы, когда для этого возникнут тех-

нические возможности? Несмотря на все удобства для людей, которые приносит телеработа, для «обычной корпорации» в этом случае возникает угроза потери чувства единства, сплоченности сотрудников с риском вообще потерять управляемость своими людьми. Здесь как раз и будет востребована обсуждаемая нами концепция координации между производственной общностью и сферой социальной инфраструктуры (включая жилье и т. д.).

Рассмотрим два варианта (модели) корпоративной организации. Модель-1 с сильной координацией такого рода назовем «корпорацией Z-типа» в терминах Вильяма Оучи. Модель-2 со слабой координацией назовем «обычной корпорацией». Мы видим, что идея полного перевода всех сотрудников крупной корпорации на телеработу принесет диаметрально противоположный эффект в этих двух крайних случаях. Эта идея оказывается *несовместимой с моделью-2 со слабой координацией*, реализуя все те угрозы, о которых мы говорили выше. Но она прекрасно совместима с моделью-1 (с сильной координацией).

В. Оучи отмечает, что передовые «корпорации Z-типа» способны непрерывно 24 часа в сутки (и без всяких лишних стрессов и надрывов!) поддерживать такой дух взаимной поддержки, взаимодействия своих сотрудников, который доступен «обычным корпорациям» лишь на короткое время (и с неизбежными изматывающими стрессами и надрывами!) в особом режиме взаимодействия, именуемом «коллективным мозговым штурмом». Считается, что «коллективный мозговой штурм» («мозговая атака») – это эффективный метод решения самых трудных производственных задач при ударном (особо интенсивном) коллективном взаимодействии сотрудников.

Сформулируем основное противоречие, связанное с телеработой. С одной стороны, сегодня ускоренно созревают чисто технические возможности для перевода сотрудников компаний на режим телеработы. И со временем станет все более очевидно, что уже нет необходимости ездить на работу. Казалось бы, этим открываются грандиозные перспективы, и великая мечта человечества совсем близка (свобода в распределении собственного рабочего времени; кардинальное решение жгучей и «тупиковой» проблемы городских транспортных пробок; полная экономия времени и топлива, связанных с поездками на работу и т. д.).

Но, с другой стороны, осуществить это для «обычных корпораций» совершенно невозможно. Т. к. сами эти корпорации, их коллективы станут полностью виртуальными (призраками). Это означает, что все психологические и социальные связи между их людьми, на которые опирается развитие «корпоративного духа» и «корпоративных личностей», станут призрачными.

Динамика кадров в условиях научно-технического прогресса

Особенно интересна для нас динамика (движение) кадров в рамках структурированной производственной общности. Поскольку, как отмечалось выше, здесь нет ни застоя кадров, ни их случайных хаотичных передвижений, а действует система непрерывной ротации (перемещения) персонала, которая подчиняется определенным законам кадровой политики.

Глубокое понимание производственной структуры неотделимо от ее понимания как естественной схемы (плана) для возможных перемещений кадров. Ведь без переходов людей по каналам – «ветвям» производственной структуры она станет фиктивной. Ее связи должны быть «очеловечены» этими переходами. С другой стороны, поскольку переход кадров мыслится, таким образом, единственно по каналам – «ветвям» структуры, то это понимание приводит к выводу, что развитие человека и развитие структуры должны быть взаимосвязаны и рассматриваться в единстве.

Есть такая мрачная идея, что научно-технический прогресс (НТП) неизбежно должен привести к массовой безработице. В нашей стране эта идея уже прочно укоренилась в головах многих людей (среди них есть и некоторые уважаемые ученые). Мы считаем, что в условиях нашей страны все страхи, связанные с этой идеей, увы, могут быть оправданны. Причина этого в том, что к нам приходят уже готовые результаты НТП из-за рубежа. Не мы являемся творцами НТП.

Научно-технический прогресс (НТП) имеет две стороны. С одной стороны, НТП ведет к массовой ликвидации старых рабочих мест (профессий, специальностей, видов деятельности). И эта сторона НТП очевидна для всех. Но одновременно с этим НТП создает принципиально новые рабочие места (профессии, сферы деятельности). А эта сторона НТП уже не так очевидна. Поскольку для многих людей созревание (зарождение) новых рабочих мест происходит подспудно и скрыто, то это часто застает их врасплох, люди оказываются к ним не подготовлены; причем вначале новые рабочие места часто могут казаться несерьезными, ненадежными и невостребованными. Отсюда естественно возникает острый дефицит кадров для новых рабочих мест.

Таким образом, в обществах с примитивным уровнем социальной организации (и производственного структурирования) НТП ведет одновременно и к массовой безработице (в области старых рабочих мест, профессий), и к острому дефициту кадров (в сфере новых рабочих мест, профессий). Такой драматический дефицит при избытке, создающий обстановку хаоса, характерен, прежде всего, для слаборазвитых стран (к числу которых, к сожалению, сегодня относится и Россия). Отсюда понятно, почему у нас возникает такое асимметричное восприятие НТП, когда мы видим только одну из его сторон и плохо видим другую.

Но кто должен состыковывать эти две половинки плодов НТП? Государство? Территориальные бюро по трудоустройству населения? Или сами корпорации (производственные структуры), творцы НТП?

Очевидно, что ни в одной уважающей себя корпорации не могут мыслить по принципу: сначала мы уволим всех людей со старых (сокращаемых) рабочих мест, а затем будем искать и набирать других людей для наших новых рабочих мест. Это грубо противоречит всем этическим принципам, которые исповедуют лучшие корпорации.

Очевидно, что передовые корпорации не боятся неизбежного сокращения старых рабочих мест под влиянием НТП. Поскольку они явно не тормозят у себя НТП (из опасений возможных увольнений своих людей), а, наоборот, являются его главной движущей силой. Значит, они способны прогнозировать и планировать как сокращение старых рабочих мест, так и создание новых и состыковать эти две половинки плодов НТП. Причем они организуют неизбежное перемещение и переобучение (повышение квалификации) своих людей так, что оно вписывается в их систему непрерывной ротации персонала.

В передовых корпорациях практикуется особый механизм ротации работников с целью их гармоничного развития и незамыкания на узкой специализации. Здесь «ротация» – периодическая смена места работы и профессии (специальности) в рамках широкой корпоративной структуры, включая перемещение работников в филиалы, находящиеся в других регионах и даже странах. Так, оставаясь пожизненно занятым в крупной корпорации, человек может многократно сменить свою узкую профессию, жить и работать в разных регионах и странах мира. В ряде источников это названо «планированием пожизненной карьеры работника в корпорации», «разработкой наилучших траекторий социального и профессионального роста работника в корпорации» в рамках перехода от «управления персоналом» (PM, Personnel management) к современным концепциям «управления человеческими ресурсами (человеческим капиталом)» (HRM, Human Resource Management)¹.

Разработкой таких траекторий корпорации пытаются создать механизм выращивания гармонически развитых, удовлетворенных, по-настоящему счастливых и мощных человеческих личностей. Этим фактически закладываются начала социальной инженерии в корпоративной организации как микросоциуме.

¹ Doaei H., Najminia R. How far does HRM differ from PM. // European Scientific Journal, vol 8, № 13, 2012; Грэм Мартин и Сьюзан Хетрик. Корпоративные репутации, брендинг и управление персоналом. Стратегический подход к управлению человеческими ресурсами. М.: Группа ИДТ, 2008.

Роль территориальных служб по трудоустройству населения

В обществах с примитивным уровнем социальной организации (и производственного структурирования) влияние НТП проявляется следующим образом (рис. 1).

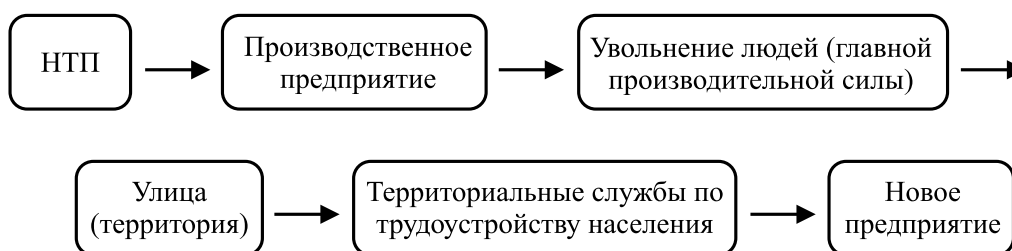


Рис. 1. Место территориальных служб по трудоустройству населения.

В этой ситуации случайные, хаотические «броуновские движения» людей становятся их траекториями жизненного пути.

Поскольку в нашей стране несколько десятилетий подряд происходило постепенное, неуклонное ослабление и деградация производственной общности, это вело к неизбежному усилению роли территории как единственно возможного структурирующего фактора в обществе. Соответственно, также возрастала роль и территориальных служб (бюро) по трудоустройству населения. Поэтому сейчас в нашей стране многие люди просто не верят ни в какую производственную общность и все больше людей приближаются к категории «территориальных личностей».

Кроме того, патологическое усиление роли территории (на фоне ослабления производственной общности) сопровождается подъемом национализма, который является естественным спутником территориальной общности. Отсюда возникает неизбежное обострение всех межнациональных противоречий.

Все это идет полностью вразрез с теми тенденциями в соотношении между факторами производства и территории, о которых говорилось выше.

Так, с начала рыночных реформ 90-х гг. в нашей стране был объявлен «пережитком социализма» принцип ведомственности (в современных терминах корпоратизации) социальной инфраструктуры (включая жилье), который получил особое распространение в Советском Союзе.

Между «корпоративной» и «территориальной» личностью

Поскольку существует понятие «корпоративной личности», мы предлагаем ввести его антипод, полярно-противоположное понятие «территориальной личности». Все, что говорилось выше об «интегральном рабочем

месте», относится только к «корпоративной личности», для которой жилье является, образно говоря, продолжением рабочего места. А для «территориальной личности», напротив, жилье становится оплотом и центром, вокруг которого «вращаются» различные места работы (т. е. неудивительно, если критерием выбора места работы становится близость к месту жилья). Сегодня большинство из нас, живущих в России, к сожалению, относятся к категории «территориальных» личностей, кто в большей степени, кто в меньшей¹.

«Территориальная личность» оказывается в ситуации «один на один» со всеми службами, оказывающими различные услуги в сфере ЖКХ (жилищно-коммунального хозяйства), и тратит на взаимодействие с ними несопоставимо больше времени, сил и, конечно, денег.

Соседи в корпоративном доме (которые являются знакомыми и близкими по работе людьми) живут в другой атмосфере коммуникаций и они подсказывают друг другу лучшие решения. Другими словами, здесь, очевидно, возникает своеобразный «неформальный» эффект не индивидуального, а коллективного взаимодействия жителей со всеми указанными службами, которое оказывается гораздо легче и эффективнее, снижая издержки такого взаимодействия.

Уточним, что под «корпоративным домом» в данном контексте мы понимаем просто дом, где живут сотрудники компании при выполнении описанного выше принципа координации (чем ближе люди по работе, тем ближе должны быть их координаты в жилищно-бытовой сфере) безотносительно к форме собственности на жилье. Интересно, что высказанные здесь соображения оказываются справедливы независимо от формы собственности на жилье (в диапазоне от полностью приватизированного до арендного жилья), а также независимо от статуса служб, оказывающих перечисленные услуги ЖКХ: являются ли они внутрикорпоративными (штатными подразделениями компании) или же аутсорсинговыми (outsourcing, т. е. внешними организациями, работающими по договору с данной компанией).

Имеется старое понимание концепции «корпоратизации» социальной инфраструктуры, когда эта социальная инфраструктура находится в собственности компании (у нас это называлось «ведомственной» социальной инфраструктурой). И новое понимание этой концепции, когда независимо от того, в чьей собственности находятся объекты социальной инфраструктуры, важно только, чтобы выполнялся принцип координации. А как достигается эта координация – это уже отдельный вопрос.

¹ Очевидно, ближе всего к категории «территориальная личность» находятся неработающие пенсионеры, инвалиды, живущие самостоятельно на государственные пенсии, пособия.

О концепции двух параллельных форм государственности

«...В условиях, когда ослабли находящиеся в основе общества семейные узы, а понятие «государства» коренным образом изменилось, промышленная компания, до сих пор представлявшая собой промежуточную группу, стала главным образованием, поддерживающим в людях чувство солидарности»¹.

Как мы видим, производственная общность объединяет людей разных национальностей и становится все более интернациональной в современных условиях. О чем свидетельствует бум транснациональных корпораций (ТНК), которые эволюционируют к МНК (многонациональным корпорациям, multinational corporations) и глобальным корпорациям (global corporations). Есть даже такие прогнозы, что со временем все относительно крупные компании превратятся в ТНК (либо по логике собственного развития, либо войдя в состав других ТНК благодаря слияниям и поглощениям). И тогда производственная общность станет повсеместно интернациональной.

Из разницы национального мышления можно извлечь творческую энергию для инноваций, научных прорывов, генерации новых идей. Именно это демонстрируют лучшие ТНК, которые превратили многонациональный кадровый состав в свою сильную сторону, «заряжая» таким образом свой творческий потенциал для передовых научных исследований и разработок.

В противоположность этому территориальная общность поддерживает у людей национальный инстинкт, дух «землячества», «почвенности». Это естественно, поскольку все нации и народности на земле (их языки, культурные традиции) изначально образовались в рамках территориальной общности (обособленности).

В современных условиях можно говорить о двух параллельных формах государственности. Первая, традиционная форма, строится по национально-территориальному признаку. Таковы все известные страны на политической карте мира. Вторая форма государственности строится по признаку производственной общности. Ее представляют крупнейшие транснациональные (точнее, многонациональные и глобальные) корпорации и группы таких корпораций. Эта вторая форма является соответственно экстерриториальной (не имеющей своей территории) и наднациональной.

Покажем, что целый ряд функций, которые мы привыкли связывать с государством, постепенно переходят от первой формы ко второй или, по крайней мере, сегодня присутствуют в обеих формах.

¹С. Цуцуми. «Японское чудо» и Советская экономическая реформа, М., «Шелковый путь», 1991, с. 159.

1. Вначале рассмотрим идеологическую функцию (поддержку единой идеологии). (Для первой традиционной формы) большинство современных государств (за исключением тоталитарных и теократических) официально декларируют «неидеологический характер государства» и «плюрализм идеологий» на государственном уровне. Постепенно этот принцип входит в практику все большего числа стран мира, превращаясь в законодательно закрепленный современный стандарт.

Остаются только периодические призывы к поиску «национальной идеи», которые не случайно становятся предметом общественной иронии. Те же, кто всерьез задумывается о поиске национальной идеи, в конце концов должны прийти к следующему заключению. *Идеологическая миссия государства оказалась настолько дискредитирована опытом тоталитарных и теократических государств, что возникает уверенность (особенно у тех, кто на себе испытал этот опыт) в том, что современный курс на плюрализм идеологий (неидеологический характер государства) – это лучшее, что мы можем сегодня ждать от государства.* (Здесь достаточно отметить «идейную борьбу» с генетикой и кибернетикой в СССР, а также всю борьбу с инакомыслием в любых областях духовной жизни, характерную для тоталитарных режимов в СССР, других странах Советского лагеря, в современной Северной Корее, теократических странах Ближнего Востока и, конечно, во времена фашистских диктатур в Германии, Италии, Испании).

В то же время, по имеющимся данным,¹ в жизни крупных корпораций возрастает роль своей специфической внутренней идеологии: разрабатываются этические кодексы, обсуждается «философия фирмы», корпоративная система ценностей.

2. Далее рассмотрим такие фундаментальные проблемы современного человека, как непрерывное образование, медицинское и социальное страхование, жилье, пенсионное обеспечение. Здесь можно сформулировать общую тенденцию: в современных условиях между государствами

¹ Bill Keller. The Conscience of a Corporation. // The New York Times, February 10, 2013; Лайкер Дж., Хосеус М. Корпоративная культура Toyota: Уроки для других компаний. Альпина Паблишер, 2011; Могилевкин Е.А., Новгородов А.М. Управление системой ценностей и корпоративной культурой компании в период кризиса. // Менеджмент сегодня. 2009. № 6. С. 360–366; Jesus Conill. Corporate Citizenship, Contractarianism and Ethical Theory (On Philosophical Foundations of Business Ethics). Ashgate Publishing, 2008; Raymond L. Manganelli, Brian W. Hagen. Solving the Corporate Value Enigma: A System to Unlock Shareholder Value. Amacom Publication, 2003; Williams D. Weaving ethics into corporate culture. Communication World. 2002. Т. 19. № 4. Р. 38–40; Joyner B.E., Payne D., Raiborn C.A. Building values, business ethics and corporate social responsibility into the developing organization. // Journal of Developmental Entrepreneurship. 2002. Т. 7. № 1. Р. 113–131; William L. Weiss. Minerva's Owl: Building a corporate value system. // Journal of Business Ethics, June 1986, Volume 5, Issue 3, pp. 243–247.

и крупными корпорациями фактически происходит распределение функций поддержки решения этих фундаментальных проблем по следующему принципу. Государство берет на себя минимально необходимый уровень поддержки, а все, что свыше, ложится на плечи крупных корпораций. При этом принципиальная миссия государства теперь все больше сводится к тому, чтобы давать «адресную» (точечную) поддержку категориям особо нуждающихся граждан (которые, очевидно, не являются сотрудниками крупных корпораций)¹.

3. Отметим прогрессирующую современную тенденцию: разгосударствление в сфере собственности (приватизация) приобретает тотальный характер. Это затрагивает такие сферы, которые традиционно причисляли к естественным монополиям: аэропорты, почта, метро, городские телефонные сети, а также сети автодорог, железных дорог, электропередач, даже атомные электростанции²! Мы уже привыкаем к тому, что негосударственными стали практически все банки, страховые компании, нотариусы.

С другой стороны, «современная приватизация вовсе не означает действительного вывода компаний из сферы государственного контроля³». *Напротив, такой контроль, в принципе, может даже усиливаться – в этом заключается один из парадоксов приватизации!*⁴ Объясняется он тем, что прогресс информационных технологий (движение к «информационному обществу») ведет к «полной информационной проницаемости» предприятий, когда вся их деятельность становится «как на ладони» у государственных органов. Это означает, что технические возможности для государственного регулирования, регламентации частных компаний будут только возрастать. Отсюда делается вывод о стирании многих различий между национализированными и приватизированными компаниями⁵.

¹ Конечно, минимально необходимый уровень гос. поддержки в различных государствах понимается по-разному. В том числе, даже в пределах группы высокоразвитых стран есть известный спектр различий: от США (с их моделью относительно низкой социальной ориентации и государственного патернализма) до Израиля, Швеции и др. (с наибольшей степенью гос. патернализма).

² Атомные электростанции приватизированы не только в США и Великобритании (в Великобритании приватизирована часть АЭС, причем самых современных), но и в Японии. Японию в целом можно считать одной из «передовых» в области разгосударствления собственности. Во Франции делаются попытки пересмотреть государственный статус АЭС.

³ Кравцевич А.И. Общественное предпринимательство в Японии, М.: 1988, С. 14.

⁴ См., в частности, работу: Евсеенко А.В., Медведева Л.В., Огрызко К.В. Парадоксы приватизации в свете современного западного опыта // ЭКО. – 1995. – № 7. – С. 119–125.

⁵ См. там же. С. 124–125.

Анализ в терминах «общественных фондов потребления»

Желательно провести анализ этих вопросов в терминах «общественных фондов потребления». Этот термин (ныне почти забытый) был очень популярен в общественной науке во времена Советского Союза.

Идея общественных фондов потребления состоит в том, что граждане удовлетворяют определенные потребности, оплачивая не реальную (покрывающую издержки), а льготную стоимость соответствующих услуг, либо получают их бесплатно. Издержки производителей данных услуг компенсируются из общественных фондов потребления, которые являются частью бюджета государства (либо выделены в целевые внебюджетные фонды, и тогда они являются частью так называемого расширенного гос. бюджета). Понятно, что создание таких фондов требует дополнительной налоговой нагрузки на граждан, которые будут недополучать часть зарплаты, но при этом смогут удовлетворять свои потребности по льготным ценам либо бесплатно.

Здесь мы бы не хотели уточнять, как функционировали общественные фонды потребления в Советском Союзе. Насколько четко они были оформлены как самостоятельный финансово-экономический институт (можно ли их сравнивать с современными четко институционально оформленными федеральными целевыми внебюджетными фондами: пенсионным, социального страхования, резервным, народного благосостояния и др.). Мы используем концепцию «общественных фондов потребления» для того, чтобы сформулировать в ее терминах следующий основной тезис. *Общей тенденцией современного развития является сокращение «общественных фондов потребления» в рамках традиционной формы государственности при одновременном их расширении в рамках крупных корпораций.* Так сегодня проявляется патернализм со стороны государств и крупных корпораций по отношению к своим «подданным»: традиционные государства становятся все менее патерналистскими (в приведенном выше смысле), а крупные корпорации, наоборот, готовы взять на себя эту роль; здесь мы переводим слово «патернализм» как «отеческая забота».

Идея расширения «общественных фондов потребления» оказалась нежизнеспособной на уровне территориальной общности. Это показал опыт СССР, который закончился, по сути, ее дискредитацией. Но эта идея может быть очень жизнеспособной на уровне производственной общности, что подтверждается опытом крупных международных корпораций.

Подъем местного (локального) национализма

В современных условиях производственная общность еще не созрела настолько, чтобы могла идти речь о форсированном, резком вытеснении

традиционной формы государственности. Поэтому на данном этапе важнее всего именно поддержание равновесия между двумя формами государственности, чтобы они могли, дополняя друг друга, играть роль двух крыльев, способных обеспечить устойчивость движения системы в целом при ее плавной трансформации.

Однако настораживает то, что на разных уровнях территориального управления – на выборах в муниципальные, областные, федеральные органы власти – в разных странах добиваются успеха (и повышают свои рейтинги) все менее умеренные и все более «махровые» националисты. Территориальные выборы также показывают неуклонный рост рейтингов откровенных фашистов, крайних националистов, в т. ч. сепаратистов, сторонников оголтелого авторитаризма и тоталитаризма.

Сегодня такой прогрессирующий подъем местного (территориального) национализма оценивается как глобальная мировая тенденция, характерная не только для бедных, но и для самых богатых стран, таких как Голландия, Бельгия, Великобритания, Канада, Испания, Италия, Франция.

Но на уровне производственной общности (крупных многонациональных корпораций) люди с таким националистическим «уклоном» в принципе не могут прийти к власти. Поскольку в этих корпорациях было бы невозможно скреплять многонациональный кадровый состав, обеспечивать слаженную работу людей без поддержания духа интернационализма, «дружбы народов», что является неотъемлемой составной частью корпоративной культуры ТНК.

В прежние времена (эпохи) с таким «градусом» местного национализма как сегодня человечество давно бы неизбежно скатилось к новой мировой войне. А сегодня этого не происходит только потому, что нас удерживает производственная общность, построенная на принципах интернационализма, в т. ч. транснационализация капитала.

О концепции «двойного гражданства»

Поскольку каждое государство состоит из граждан, то принадлежность человека одновременно двум параллельным формам государственности логически приводит к концепции «двойного гражданства». Например, гражданин Голландии, становясь сотрудником ТНК «Филипс», обретает второе (интернациональное) гражданство, которым, очевидно, он способен дорожить не меньше, чем первым.

Примем во внимание практику пожизненного найма в ТНК, когда, будучи пожизненно занятым в такой корпорации, человек может многократно менять свою узкую профессию, функциональную сферу деятельности (серийное производство, исследования и разработки (R&D), сбыт, маркетинг, опытное производство) и, наконец, страну пребывания. Отсюда

можно прийти к заключению, что *второе (корпоративное) гражданство в перспективе можно рассматривать как более постоянное (и «пожизненное»), чем первое гражданство.*

Тем не менее, на данном этапе было бы преждевременно поднимать тему противопоставления двух гражданств – какое из них дороже? Напротив, сегодня самым разумным было бы поддержание возможного баланса между ними, чтобы они взаимодополняли друг друга на равной основе.

Чем выше будет доля граждан страны, работающих в ТНК и, соответственно, имеющих второе (интернациональное) гражданство в каждой стране мира, тем больше будет надежда на сохранение международного мира, избежание угрозы новой мировой войны.

О возможной угрозе эпидемии сепаратизма («балканизации»)¹

Как известно, национализм и политический сепаратизм часто идут рука об руку. Политический сепаратизм – это попытка отделить часть территории государства (как правило, имеющей признаки национальной, этнической общности людей) с образованием новой независимой государственности. Такой сепаратизм – это самая откровенная и вызывающая угроза традиционному национально-территориальному государству.

В современных условиях можно говорить о нарастающем в глобальном масштабе обострении проблемы сепаратизма в связи с активизацией сепаратистских сил одновременно в разных частях земного шара. Высказываются даже предостережения, что в ближайшем будущем это может привести к настоящей глобальной эпидемии вируса сепаратизма («балканизации»).

Применительно к обществу имя такой условно-патогенной бациллы – местный (локальный) патриотизм (включая этническую и национальную гордость в хорошем смысле). В здоровом общественном организме эти бациллы имеют патриотическую окраску и приносят только плюсы, объединяя людей на местном уровне в интересах общего дела. Но если общество нездорово, они меняют свой цвет, вплоть до коричневого, превращаясь в бациллы сепаратизма.

Если мы видим, что бациллы местного патриотизма, любви к своей «малой Родине» проявляются в самых малых масштабах территории, вплоть до своей деревни или (в условиях города) своей улицы, двора, то же самое относится и к их оборотной стороне – бациллам сепаратизма. Эти бациллы

¹ «Балканизация» – такое состояние в стране или регионе, когда в результате попыток выделения каждому этносу отдельной территории происходит бесконечное дробление территории, сопровождаемое длительной острой борьбой, распадом отношений солидарности и взаимозависимости между народами. (Яценко Н.Е. Толковый словарь обществоведческих терминов. – СПб., 1999).

в своем патологическом облики запрограммированы на дробление, независимо от размеров участка территории.

Причина возможной эпидемии сепаратизма в глобальном масштабе заключается в ослаблении и кризисе больших территориальных общностей людей, на основе которых построена традиционная форма национально-территориального государства во всех странах мира. А это, в свою очередь, является следствием отставания формирования производственных факторов общности.