

10.17. ОСОБЕННОСТИ РОССИЙСКОГО СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО ГЕНОТИПА

Юрьева Н.В., старший преподаватель кафедры
«Международные экономические отношения»
отделения МВШУ
(Международная высшая школа управления)

*Инженерно-экономический институт,
Санкт-Петербургский государственный
политехнический университет*

[Перейти на Главное МЕНЮ](#)
[Вернуться к СОДЕРЖАНИЮ](#)

Статья рассматривает российский социально-экономический генотип, как сложный хозяйственный механизм, структурированный системой экономических интересов в матрице культуры. В ней представлены три основных показателя социально-экономического генотипа (авторитарность, трудовое сознание, негативное мышление), которые одновременно ослабляют и стимулируют развитие российского бизнеса. Проведенное исследование уточняет значение каждого показателя с точки зрения его влияния на мотивационный комплекс работника. Связанный с ним спектр социально-психологических характеристик определяет содержание хозяйственной деятельности и типичные формы трудового поведения.

Понятие социально-экономического генотипа

Причины современного национального кризиса не ограничены сферой экономики. Политические факторы сыграли ведущую роль в ломке социальной структуры и регрессе российского производства. Однако характер изменений в очередной раз подтвердил базовые социокультурные тенденции, лежащие в основе национального социально-экономического генотипа.

Термин «социально-экономический генотип» (СЭГ) введен доктором экономических наук Е.З. Майминасом (Институт народнохозяйственного прогнозирования Российской Академии наук) и представляет собой информационный механизм социального наследования и социальных изменений, обеспечивающий воспроизведение структуры, принципов функционирования, процессов регламентации и обучения (отбора, запоминания и распространения позитивного опыта) в определенной общественной системе [5]. СЭГ можно представить как механизм социальной эволюции, включающий стимулы к инновациям и типичные для данного общества формы обучения.

Основные составляющие генотипа усваиваются человеком в процессе социализации, через различные виды социальных воздействий. Социальная память образует информационную матрицу, по которой воспроизводятся элементы общественной структуры и механизмы взаимодействия ее членов [6]. В общем случае СЭГ проявляется в виде элементов хозяйственного механизма, который структурирован системой экономических интересов в матрице культуры. Их пересечение формирует систему ценностных установок, которые влияют на содержание мотивационного комплекса и связанного с ним широкого спектра социально-психологических характеристик. На поведенческом уровне они конкретизируются в моделях социальных норм и институтов.

Современное состояние российского общества показывает, что проведенные реформы не учитывали адаптационные возможности хозяйствующего субъек-

та. Результатом невнимания реформаторов к содержанию СЭГ стала ситуация рыночного отторжения или вытеснения его цивилизованного варианта.

Корни социально-экономического генотипа уходят в предшествующее развитие. Он опосредует совокупность социально-психологических характеристик своего носителя и отражает смысловые приоритеты в восприятии ценностных или поведенческих норм, устоявшиеся сочетания характеристик личности. Его проявления вероятностны, и закрепляются в стереотипах трудового поведения единообразным и предсказуемым образом, одновременно ослабляя и стимулируя развитие российского бизнеса.

Различные бизнес-процессы отражают социально-экономический генотип экономически активного населения. Особое значение для хозяйственной деятельности имеют три базовых элемента:

- авторитарность;
- антикризисное мышление;
- контрпродуктивное трудовое сознание.

Социальные корни авторитарности связаны с доминированием силового начала в организации общества. Соционика определила базовую потребность населения – сильное государство, исполняющее функцию защиты материальных интересов и волевой мобилизации [7]. Как минимум пять столетий страна развивается в рамках централизованного государства, опираясь на подавляющую машину принуждения. В результате, автономия личности не вписывается в повседневную практику и общественное сознание, которые лучше усваивают авторитарные идеи, по сравнению с либеральными программами реформистского толка.

Психологическая установка на государство проявляется в мотивах служения и иждивенчества. Служение может доходить до бескорыстного энтузиазма, даже фанатизма, но одновременно проявляется в отчуждении или «лукавом обмане». Доминантная мотивация – ожидания подданного, зависимого от приказов вышестоящей иерархии, которые работник выполняет или обходит, но всегда с расчетом на получаемые сверху блага.

Иждивенчество связано с неспособностью принимать решения, уклонением от ответственности за результаты собственной деятельности. Такие характеристики могут упростить руководство организацией, но только за счет снижения качества трудового процесса, когда нарушается причинно-следственная связь между профессионализмом и материальным благополучием работника. Общинная, а позднее советская организация закрепила иждивенческий стереотип (уравнивание доходов, оплата труда по отработанному времени), превратив качество в субъективный критерий оценки результата труда.

На поведенческом уровне авторитарность стимулирует управленческую модель опеки, которая консервирует конформность работника, закрепляет пассивность, снижает уровень личностных притязаний [12]. Она ослабляет функции конкретной деятельности и волевой мобилизации, давление на которые вызывает к жизни обращение к старшему (отцу, начальнику, государству).

Авторитарность эффективна для выживания в условиях агрессивной социальной среды [12]. На уровне организации она обеспечивает четкую иерархию, дисциплину и контроль. На уровне личности избавляет работника от креативного напряжения, заменяя его формальной логи-

кой и здравым смыслом. Однако авторитарный характер коррелирует с экстремизмом, некритичным, черно-белым стилем мышления, что выражается в неприятии компромиссов, средних положений и ситуаций [11]. Неумение эффективно справляться с неопределенностями приводит к оппортунизму по отношению к рабочим задачам, сотрудникам, конкурентам. Неизбежный дефицит доверия ограничивает допуск специалистов к основным информационным каналам, что ухудшает качество их работы. Оппортунизм подрывает организационную безопасность. Менеджмент, в лучшем случае, поддерживает внутреннюю этику отношений, не распространяя такую практику на остальное бизнес-сообщество [1]. Опасность видится не только в наличии людей, готовых в любой момент покинуть организацию (например, в ситуации кризиса), но в самой способности временно сотрудничать против кого-то – сначала против одного, затем, с ним же, против бывшего друга, сегодня с руководителем, завтра с конкурентом.

Оборотной стороной авторитарности является гипертрофированное самомнение – защитная сторона слабости, которая компенсируется на сознательном уровне неадекватно высокой самооценкой. Поскольку результативность авторитарного управления полностью зависит от умственных и физических способностей руководителя, адекватность его самооценки становится неконтролируемой зоной риска [10].

Влияние российского трудового менталитета на сущность социально-экономического генотипа

Российский трудовой менталитет длительное время формировался в условиях крепостного права и политического произвола, что лишило население «охоты приложить к чему-нибудь руки: угнетение духа, проистекшее от рабства, до такой степени омрачило всякий смысл крестьянина, что он перестал понимать собственную пользу и помышляет только о своем ежедневном и скудном пропитании» [3]. Крестьянский труд до конца XIX в. оставался показателем низкого социального положения. В свою очередь крестьянство не уважало сословия, которые занимались интеллектуальными профессиями, которые не воспринимались как труд вообще.

Господство подневольных форм труда деформировало мотивацию и предприимчивость, развило привычку к маргинальной оплате и двойным стандартам при оценке качества работы. В результате, рабочая этика не выработала нормативной обратной связи между трудом, распределением и потреблением.

До настоящего времени распределение определяется не качеством труда – частично собственностью, и, прежде всего, статусом, положением в системе власти. Потребление то же расходится по полюсам: престижное, с учетом демонстративного эффекта, и существование за чертой бедности. Весь блок труд – распределение – потребление отличают крайние позиции, вымывание срединного ядра, основанного на нормальном труде и бережливости.

Правовая незащищенность работника (перед государством, партийной организацией, начальником) зафиксировала устойчивость дихотомии уравнительность – патернализм. Различные социальные нормы реализовывали уравнительность в распределении благ, что стало важнейшей ценностной доминантой народного сознания. Сплав государственности с урав-

нительностью усилил иждивенчество, воспитанное авторитарным сознанием, активно противостоя индивидуальным усилиям по укреплению частной собственности, обогащению, опоре на собственные силы, расчетливому прагматизму.

В результате в обществе оформилась устойчивая люмпенизированная прослойка, чьи экономические интересы не выходят за рамки удовлетворения элементарных потребностей при минимальных затратах. Любые попытки ликвидировать уравнительное распределение воспринимаются ее представителями как прямая угроза существованию. Аморфная в общественной жизни масса становится агрессивно активной по ходу радикальных рыночных преобразований.

Таблица 1

ХАРАКТЕРИСТИКИ НЕГАТИВНОГО И ПОЗИТИВНОГО СОЗНАНИЯ В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ГЕНОТИПА

Параметр	Сознание	
	Позитивное	Негативное
Инструмент	Формальная логика, алгоритмы	Нелинейная логика, интуиция, системность, холистическое видение ситуации
Рабочий прием	Анализ (сопоставление с шаблоном, формальная логика)	Креативность (моделирование из элементов, внешне не связанных между собой, не имеющих аналогов)
Основной вид активности	Деятельность; сотрудники максимизируют объем работ для достижения цели	Контроль и существование; сотрудники работают столько, сколько необходимо для выживания
Склонность к риску	Регулируемая, от минимальной	Тенденция к максимальной
Ориентация «задача-люди»	Ситуационная, адаптивная, преимущественно на людей	На задачу
Уровень энергетики	Адаптивный	Повышенный
Уровень эмоциональности (агрессивность)	Адаптивный	Повышенный, тяготеет к максимальному
Ориентация «организация – я»	Доминирует организация	Доминирует «я»
Ориентация «доверие – недоверие» (менеджер при подборе кадров)	Доверие, коллегиальность; ориентация на научные и трудовые достижения кандидатов; решение принимается индивидуально	Недоверие общность авторитарность; ориентация на родственные или иные связи кандидата; групповые или латеральные решения
Отношение к работе	Теория «У»	Теория «Х» и «Z»
Морально-этические ограничения	Присутствуют	Отсутствуют
Уровень психологического и физического износа	Минимальный	Максимальный

С другой стороны, православие воспитывало уважительное отношение к труду, создавая вокруг него ореол нравственной добродетели. Однако его внутреннее содержание имело приоритет над практической выгодой. Полезность хозяйственных усилий не имела значения без ориентации на духовную работу. Таким образом

православная традиция не выработала профессиональной этики (как протестантская или конфуцианская), рассматривая труд как добродетель, только если он наполнен аскетическим содержанием и благочестивыми помыслами. Российская хозяйственная культура и сейчас отличается невниманием к профессиональному мастерству, качеству работы, орудиям и условиям труда, внешнему оформлению изделия [2].

Антикризисное сознание определяется особенным характером мышления [2]. В соционике оно связано с интуитивно-сенсорным типом личности, близким к тому, кого Л.Н. Гумилев называл субпассионариями. Тип не имеет выраженной социальной принадлежности или идеологических предпочтений, но психологически характеризуется направленностью на себя, чувствительностью к материальным стимулам, комфортной среде обитания.

В таблице представлены характеристики негативно- и позитивного сознания (табл. 1).

Позитивное и негативное сознание

Ориентация российского работника на негативное мышление, вероятно, связана с тем, что страна длительное время живет в состоянии социального кризиса, который воспроизводит одну и ту же антикризисную модель. Цена выживания – с одной стороны, быстрое старение и «выжигание» населения, с другой – постоянные подвиги и свершения.

Вариант этой модели задействован и в сегодняшнем бизнесе. Она обеспечивает психологическую свободу, высокую скорость принятия и реализации решений. На исполнительном уровне ее эффективность зависит от внешнего волевого давления, информации о логике целеполагания и механизме достижения целей. Работник, уверенно действующий в стабильной среде, в нестабильной ситуации может вести себя непредсказуемо.

Сильная сторона менеджмента – высокая маневренность действий, которая позволяет легко менять номенклатуру товара, адреса, клиентов, скрываясь от деловых партнеров, кредиторов или государства [9]. Дефицит точности относительно сроков выполнения задач компенсируется умением находить нетривиальные способы их решения. Однако такие способности не формируют навыки методичной работы по созданию конкурентоспособного продукта. Слабые стороны связаны с проблемами в организации производства, учете и контроле производственных процессов. Стиль управления кажется демократическим, но этические нормы не работают, если дело касается денег. Такие менеджеры имеют наихудшую репутацию – воюют со всем миром, обманывают всех подряд, в том числе коллег, друзей и родственников.

Антикризисная модель подходит для производств, которые сочетаются со скоростью, творчеством и непредсказуемостью условий – она эффективна в экстремальных видах деятельности (медицина, силовые структуры). Тогда как «поточные» профессии, для которых необходимо умение методично работать, лучше сочетаются с позитивным стилем мышления.

В целом, выделенные характеристики показывают комплексную проблему несоответствия индивидуальной составляющей СЭГ требованиям современного хозяйствующего субъекта. Эффективность работника предполагает умение плавно переключаться из позитивного режима существования в благоприятных усло-

виях в антикризисный, при негативных изменениях, и обратно. Момент перехода определяется по совокупности факторов и в графическом выражении процесс выглядит как маятниковый ход, без статичных, искусственно зафиксированных положений. Скучность мотивации и неразвитость потребностей, удовлетворяемых с помощью трудовой деятельности, искажают восприятие трудового процесса, делают работника трудно управляемым, недисциплинированным (с точки зрения, осознанно-эмоционального отношения к труду) и нечувствительным к рациональному стимулированию. Иждивенчество усиливает консерватизм, неприятие инноваций, разрушает желание повышать квалификацию, искать новые знания или менять профессию. Биржи труда заполняют люди с обедненной мотивацией, низким уровнем профессионализма, которые не адаптируются к новым условиям, поскольку не стремятся к самореализации в труде или переобучению.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенные нами исследования позволяют сформулировать следующие выводы, содержащие научную новизну:

1. Формирование культурной среды компании зависит от социально экономического генотипа сотрудников, который определяет склонность персонала к самообучению и восприятию управленческих решений, принимаемых менеджментом, что отражается на результативности внедрения инноваций.
2. Действительно, если большинство трудоспособного населения имеет искаженные представления об общественно полезном содержании рабочей деятельности и неспособна к самоконтролю качества и дисциплине, то любая управленческая модель (рыночная или иерархическая) обречена на неэффективность.
3. Развитие негативных тенденций обеднения мотивации персонала, снижению стимула к повышению профессионализма и самореализации в труде несет в себе риски не только для организации, в которой работает отдельно взятый индивидум, но является рискованным в части перехода национальной экономики в инновационный режим в целом.
4. Совершенствование моделей управления российским персоналом предполагает психологическую компетентность руководителя и разработку алгоритма социально-ответственных процедур, направленных на поощрение и развитие человеческого капитала организации, поэтому следует разрабатывать новые управленческие модели на основе холистического подхода (в отличие от функционального западного).

Литература

1. Барсукова С.Ю. Предприниматели разных призывов: проблема входа на рынок [Текст] / С.Ю. Барсукова // ЭКО. – 2006. – №12.
2. Зарубина Н.Н. Социально-культурные основы хозяйства и предпринимательства [Текст] / Н.Н. Зарубина. – М. : Магистр, 1998. – 349 с.
3. Ключевский В.О. Соч. : в 9 т. / В.О. Ключевский. Т. 4. – М. : Мысль, 1994. – 398 с.
4. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование [Текст] / А.И. Кочеткова. – М. : Дело, 2003. – 941 с.
5. Майминас Е.З. О русском генотипе [Электронный ресурс] / Е.Э. Майминас. URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/588/694/1219/042.MAIMINAS.pdf>
6. Майминас Е.З. Российский социально экономический генотип [Текст] / Е.Э. Майминас // Психология предпринимательства : хрестоматия : в 2 т. : учеб. пособие для факультетов: психологических, экономических и менеджмента. – Самара : Бахрах-М, 2007. – 786 с.

7. Молодцов А. К вопросу о социологических прогнозах в политике [Текст] / А. Молодцов // Персонал : инф. бюллетень. – 1999. – №5.
8. Фромм Э. Авторитарная личность [Текст] / Э. Фромм // Психология и психоанализ власти : хрестоматия : в 2 т. Т. 2. – Самара : Бахрах-М, 1999. – 576 с.
9. Шостром Э. Манипулятивные характеры [Текст] / Э.Г. Шостром // Психологическая типология / сост. К.В. Сельченко. – Минск : Харвест ; М. : АСТ, 2002. – 592 с.
10. Шумпетер Й. Теория экономического развития [Текст] / Й. Шумпетер. – М. : Прогресс, 1982. – 455 с.
11. Fromm E. Escape from freedom. New York. Avon books. 1966. 333 p.
12. Adorno T. W., Frenkel-Brunswik E., Levinson D.J., Nevitt Sunford R. The authoritarian personality. 1964. Vol. 1-2. New – York, Science Editions, 1964. 600p.

[Перейти на Главное МЕНЮ](#)
[Вернуться к СОДЕРЖАНИЮ](#)

Ключевые слова

Социально-экономический генотип; экономический менталитет; авторитарность; деструктивное трудовое сознание; негативное мышление.

Юрьева Наталья Владимировна

РЕЦЕНЗИЯ

Статья Н.В. Юрьевой «Особенности российского социально-экономического генотипа» затрагивает сложный комплекс психологических, управленческих и экономических процессов, лежащих в основе российского хозяйственного менталитета.

Актуальность темы определяется особым характером российского рынка, который поставил свои акценты в управлении бизнесом. Бюрократические, авторитарные и технократические механизмы в условиях дефицита времени, информации и людей оказались не эффективными. Ускорение бизнес-процессов, усложнение взаимодействий между участниками рынка, непредсказуемость внешней среды изменили направление развития организации, заменив поступательные, линейные процессы на дискретные циклические. Ресурсы каждого предприятия ограничены, но именно они определяют качество управленческих технологий, включающих использование интеллектуального и человеческого потенциала работников. Современные методы управления неэффективны при недостаточном уровне развития персонала. Поэтому современный менеджмент поставил на первое место теоретические и практические знания в области психологии и социологии управления, использование которых может обеспечивать раскрытие человеческого капитала организации.

Научная новизна проблематики, исследованной в статье Н.В. Юрьевой, и наиболее очевидные элементы приращения инновационного знания заключаются в авторской понятийно-категориальной интерпретации атрибутов позитивного и негативного сознания, проведенном культурно-историческом анализе российской хозяйственной практики. Она исследует условия и причины формирования социально-экономического генотипа, определяет его основные компоненты и степень влияния на разные механизмы управления организацией.

Парадигма экономического действия хозяйствующего субъекта определяется тремя базовыми элементами СЭГ: авторитарностью, трудовым менталитетом и негативным сознанием. Первый объясняется традиционной ориентацией на авторитарность социальной организации, основанной на господстве бюрократии, «естественном» насилии и формальной регламентации поведения. Второй привязан к длительному господству подневольных форм труда и связанных с ними деформациями мотивационного комплекса. И наконец, третий элемент объясняет скачкообразный, рваный рисунок экономического поведения работника, который способен показывать яркие достижения в ситуации кризиса, но в условиях обычного производственного процесса испытывает нехватку элементарной трудовой культуры.

Научно-практическая значимость статьи Н.В. Юрьевой заключается в том, что ее тематика находится на стыке экономического, психологического и социологического анализа российских хозяйственных отношений. Большинство выводов и обобщений носят вероятностный характер и нуждаются в дальнейшем обосновании.

Статья Н.В. Юрьевой «Особенности российского социально-экономического генотипа» может быть рекомендована к публикации в журнале «Аудит и финансовый анализ».

Красовская И.П., д.э.н., проф. кафедры «Международные экономические отношения» ФГБОУ ВПО СПбГПУ (Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение Высшего профессионального образования Санкт-Петербургский государственный политехнический университет)