

© 2013 г. *Л. А. Тархнишвили, А. Г. Тархнишвили*
УДК 351

**СОЦИАЛЬНЫЕ СТИМУЛЫ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
И КУЛЬТУРА ОБЩЕСТВА**

В условиях разразившегося на Западе экономического кризиса, любая попытка понять его причины представляется актуальной. Особое место в этом вопросе занимают социальные факторы.

В социологической парадигме до сих пор большую роль играет оппозиция базис/надстройка, где под базисом понимается экономическая структура общества, а под надстройкой – общественное сознание [1]. При этом базис понимается как детерминирующая реальность, а надстройка – реальность детерминируемая.

На неадекватность чисто экономического подхода к социуму обратил внимание Макс Вебер [2]. Ведь если феномены социальной жизни проявляются независимо от намерений людей, то сами индивиды превращаются в статистов заранее определенных событий, с чем ученый не мог согласиться.

Социология должна раскрывать сложную систему объективных причинно-следственных связей, с одной стороны, а с другой, учитывать и смысловые связи, создающиеся субъективно, благодаря мыслям и действиям индивидов. Увеличение концептуального разнообразия, к которому ведет такое рассмотрение, вполне согласуется с мультипарадигмальностью социологии, которую Дж.Ритцер [3] справедливо считает нормальным состоянием социологии, а вовсе не проявлением ее кризиса.

Рассмотрение экономической деятельности людей в рамках только экономики порождает опасную иллюзию, что существуют какие-то чисто экономические задачи, изолированные от других жизненных задач. Как справедливо пишет Ф. Хайек, такое положение дел может существовать только «для случаев патологической скупости и стяжательства» [4]. И далее: «Конечные цели деятельности разумных существ всегда лежат вне экономической сферы».

Одно из главных противоречий экономической деятельности есть противоречие между свободным предпринимательством и административным управлением, которое, чрезмерно акцентируясь на всевозможных правилах, процедурах и нормах, может сравнительно адекватно работать только в стереотипных ситуациях, тогда как современная экономическая система требует мгновенного принятия новаторских решений.

В то же время религиозные, этические, идейно-нравственные ценности могут не только служить альтернативой бюрократическому надзору за экономикой, но выступать, с одной стороны, как инструмент регулирования социальных отношений, а с другой, как фактор, стимулирующий развитие экономической деятельности.

Рассмотрим с этой точки зрения историю освоения американского континента. В результате деятельности Лютера в Европе начинает распространяться протестантизм. М. Вебер показал, что в протестантизме труду впервые стало придаваться религиозное значение [5]. Работать, значит выполнять свой долг перед Богом. Для протестантизма оказались неприемлемы и идеи Ренессанса, приводящие к раскрепощению всех человеческих страстей. Труд, понимаемый как служение Богу, делает возможным обуздание стихий в человеке, так как он требует самодисциплины и добровольного подчинения системе экономических отношений. Человек при этом должен минимально пользоваться результатами своего труда. Такой способ существования можно с полным основанием назвать «материалистической аскезой», когда получаемая прибыль шла в основном на развитие производства. С особенной последовательностью эти принципы проводили в жизнь пуритане, в которых британские власти усмотрели угрозу существующему порядку вещей. Тогда пуритане отправились в Америку, чтобы построить там общество, соответствующее их идеалам.

Оторвавшись от своих корней, переселенцы оказались один на один с окружающим враждебным миром. Каждый стал отвечать только за себя и находить свой путь к Богу самостоятельно. Такая индивидуалистическая связь с Богом была психологической подготовкой к новым формам общественных отношений, к капитализму. И если в духовной сфере каждый стал сам себе священником, что привело к конгрегационизму в церкви, то в практической жизни тот же подход привел к формуле “каждый за себя”. А отсюда шел прямой путь к новой форме труда – индивидуальному предпринимательству.

Д. Бурстин [6, с. 17] назвал опыт первопереселенцев-пуритан в Новую Англию «благородным экспериментом практического богословия». И если в Англии кипели теологические споры и возникали все новые секты, то в Новой Англии все инакомыслящие просто изгонялись вон. Жесткость и ригоризм стали для переселенцев источником сплоченности и целеустремленности. «Если бы они снискали славу основателей современного либерализма, они не сумели бы основать нацию», – считает Бурстин [6, с. 18].

Новоанглийский дух наиболее полно отразился в жанре проповеди, которая помогала выработать общую систему ценностей, по существу, создать единую нацию там, где еще недавно была разношерстная толпа. Проповедь стала общественным институтом, «средством ритуального приложения теологии к задачам построения общества» [7]. Особое внимание уделялось личности каждого прихожанина. Сложная процедура приема в общину приводила к тому, что даже не все члены одной семьи становились членами конгрегации. В то же время, колонист, не принятый в лоно церкви, не мог получить статус «свободного гражданина», которому давалось право голоса и доступ к официальным должностям. Таким образом, в полной мере в строительстве нового общества могли участвовать лишь люди соответствующего душевного устройства. Этот факт невозможно переоценить, если мы хотим уяснить глубинные причины цивилизационного прорыва, осуществленного в Новом Свете.

Внеэкономические сверхзадачи пуритан не сковывали их экономическую деятельность, а только задавали ценностный вектор их усилиям, направляя их в единое русло. И если сегодня Новая Англия является одним из основных мировых центров образования, высоких технологий, страхования, медицины, то в этом немалая заслуга первых переселенцев-протестантов.

Обратимся теперь к опыту стран Дальнего Востока. В вопросе о социальных целях экономической деятельности исключительную роль играет изучение опыта проведения реформ и построения "конфуцианского социализма" и "конфуцианского капитализма" в странах Азиатско-Тихоокеанского региона.

В той же мере, как некогда протестантизм на Западе, конфуцианство является поведенческой основой людей в странах Дальнего Востока. В новых индустриальных государствах Азии человек оценивается обществом прежде всего по тому, насколько твердо он следует конфуцианским постулатам. Кон-

фуцианство – строгая иерархическая система, а нация рассматривается как большая семья, что обеспечивает коллективную гармонию.

Такие страны, как Япония, Тайвань, Южная Корея считают себя сторонниками "конфуцианского капитализма". Признавая свою принадлежность к капиталистической формации, они осознают существенное отличие развития капитализма в своих странах от стран Запада. Впервые это понял основатель теории и практики "конфуцианского капитализма" Сибусава Эйдзи. Он переосмыслил трактат Конфуция «Луньюй», написав книгу "Луньюй и бухгалтерский счет". Анализируя протестантскую этику, Сибусава счел ее неподходящей для Японии, ввиду свойственного ей индивидуализма. С другой стороны, японская самурайская этика совершенно не сочеталась с бизнесом. Сибусава пришел к выводу, что лучше всего бизнесу соответствует конфуцианская этика. В своей книге "Лунь юй и бухгалтерский счет" он пишет: «Коммерческая деятельность без морали, основанная лишь на хитрости – это дилетантизм» [8].

Сибусава Эйдзи не только создал теорию конфуцианского капитализма, но и воплотил ее на деле. Назначенный на должность начальника налогового управления, он разрабатывал налоговую систему реформ в стране, в то же время, сумев создать собственный процветающий бизнес.

Конфуций считал семью моделью общества, поэтому Сибусава называет семьей предприятие, где хозяин не должен подавлять инициативу работников, потому что заинтересованный в результатах своего труда человек принесет предприятию гораздо больше прибыли, чем подневольный труженик. В то же время способность к эффективным коллективным действиям признается порой более важной, чем индивидуальные достоинства работника, что очень типично для конфуцианства. В связи с этим американский историк Ф. Фукуяма писал: «Конечно, свободные рынки и стабильные политические системы – неперемненные условия экономического роста. Но столь же несомненно и то, что культурное наследие дальневосточных обществ, этика труда, этика семейной жизни, бережливость, религиозность и другие прочно сидящие в людях моральные качества никак не менее значимы при объяснении их экономической деятельности» [8].

Совершенно иначе развивались события в КНР. После губительной культурной революции, когда конфуцианство было объявлено «феодалным хламом», страна встала на путь реформ. Дэн Сяопину, возглавившему новый

курс, удалось вырастить национальную элиту, способную воспринять и защищать национальные ценности Китая. Следует иметь в виду, что в марксизме нет разработанной этической теории. Поэтому китайская элита обратилась к конфуцианству. Сегодня самое почетное звание для бизнесмена – «конфуцианский предприниматель». Экономические успехи Китая на этом пути общеизвестны, что вновь и вновь подтверждает мысль Ф. Фукуямы («Конец истории»), что культура является материнским лоном экономики.

При всех различиях между конфуцианской и протестантской этикой, их роднит то что они смогли стать базой, на которой была построена эффективная экономика. Следует подчеркнуть, что цели экономики необходимо отличать от критериев успеха экономической деятельности. Критерий эффективности должен иметь количественное выражение, тогда как ее цели могут иметь лишь качественное выражение. Уровень прибыли можно считать универсальным критерием успешности экономики, что ни в коей мере не исключает того, что цель экономики может лежать вне экономики.

Традиционные ценности общества непосредственно связаны с его культурой. Здесь имеются две возможности: действовать в соответствии с традиционными культурными ценностями и нормами или же сознательно конструировать новую ценностную среду.

Время, когда в Китае начали строить основанную только на марксизме систему ценностей, что подразумевало прежде всего борьбу с традиционализмом, стало одой из самых трагических эпох в китайской истории. И лишь возврат к традиционным ценностям и, в первую очередь, к конфуцианству, не только вывел страну из политического и экономического кризиса, но позволил поднять экономику на неслыханную высоту.

Сейчас в ситуации отказа от традиционных ценностей находится Запад, что, по-видимому, не случайно совпало с экономическим кризисом. Если отвлечься от религиозно-этической стороны вопроса и сфокусироваться на социальных проблемах, то можно заметить, что материальные стимулы экономики: прибыль предпринимателя, заработная плата работников не могут являться фактором, объединяющим людей. Здесь действует конкуренция. Традиционные ценности, наоборот, сплачивают людей, что приводит общество к экономическому процветанию.

С другой стороны, даже такое, на первый взгляд, чисто экономическое понятие, как кредит, имеет свою социальную сторону. Еще в XIX в. Дж. Миллс отмечал, что объяснение кризисов следует искать в «душевных особенностях человека, так как кредит, колебания которого составляют самую характерную черту кризисов, есть явление духовного порядка». Он подчеркивал, что «паника уничтожает кредит и соответственно, вредит экономике» [9, с. 5].

Если в странах Азиатско-Тихоокеанского региона конфуцианская этика продолжает оставаться основой жизни народов, то о протестантской этике этого сказать нельзя. Есть основания полагать, что на Западе на смену традиционным ценностям приходит культура, понимаемая в самом широком смысле слова. Культура все глубже проникает во все сферы жизни людей. Ее общедоступность и огромное разнообразие форм привели к тому, что грани между жизнью и культурой стали неопределенными, а отчасти исчезли совсем.

Культура (в особенности, поп-культура) становится мощным орудием формирования как новой системы ценностей, так и связанных с ней потребительских запросов. Адорно и его последователи называли поп-культуру "культурной индустрией", благодаря которой производители увеличивают сбыт продукции [10]. Формированием культурных вкусов в XX в. начали заниматься средства массовой информации, действуя, как правило, в интересах производителей. Это привело к расцвету массового потребления. В сферу «производства культуры» вовлечены огромные массы людей. Культура, с одной стороны, преобразовалась в бизнес, а с другой, бизнес, даже не связанный непосредственно с культурой, использует ее в своих интересах.

Если рассмотреть культуру на уровне отдельной корпорации, то мы увидим, что корпорация есть специфическое культурное пространство, где она реализует свою политику по отношению к культурным ценностям общества, с одной стороны, и создает собственную корпоративную культуру, с другой. Неуклонно возрастающее тяготение людей к культуре делает для них весьма значимым отношение компании к искусству, науке, религии. Поэтому компании оказывают покровительство университетам, строят музеи, финансируют концерты, выставки и т.д. Все это способствует созданию нового лица бизнеса, позиционирующего себя сфокусированным на человеческой личности.

Множество крупнейших американских корпораций создали подразделения, непосредственно отвечающие за внедрение "высших ценностей". Разра-

ботаны специальные программы, увязывающие эти ценности с мерами по повышению производительности труда [11]. Компании, которые ясно осознавали роль культурных факторов, достигли за последние 30 лет 23-кратного увеличения прибыли по сравнению с 5,3-кратным увеличением массы прибыли всех американских фирм, включенных в список "Форчун-500" [12].

По мнению Шейна, корпоративную культуру следует изучать на трех уровнях: артефактов, провозглашаемых ценностей и базовых представлений [13]. К артефактам относятся форма одежды, речевые обороты, стиль зданий, символика и ритуалы организации, т.е. видимые организационные структуры и процессы. Провозглашаемые ценности включают в себя миссии, цели и стратегии организации, а также способы их достижения. Наиболее глубинным уровнем культуры Шейн считает базовые представления, являющиеся основой культуры организации, которую ее члены могут не осознавать, но, тем не менее, они-то и определяют поведение людей в организации. Базовые представления имеют отношение к фундаментальным аспектам существования и составляют основу личности.

Однако способность корпоративной культуры оказывать значительное влияние на эти представления вызывает определенные сомнения. Прежде всего, как считает и сам Шейн, процесс их формирования весьма длителен, а время работы персонала в той или иной компании, хотя и может колебаться, редко охватывает сколько-нибудь значительный период, если это не опыт некоторых японских корпораций, где человек работает с молодых лет и до пенсии. Но дело не только в этом. Некоторые из базовых ценностей могут быть даже врожденными. Например, Кант считает пространство и время априорными формами созерцания. Другие базовые ценности начинают формироваться у человека уже с момента его рождения под воздействием среды, в которой он воспитывается. Таким образом, если артефакты и провозглашаемые ценности, могут быть инкорпорированы сотрудником достаточно быстро, то базовые ценности – это тот багаж, с которым приходит в компанию даже молодой человек.

Поэтому наиболее адекватным представляется комплексный подход. С одной стороны, компания воспитывает сотрудников в духе провозглашаемых корпорацией ценностей, а с другой – учитывает базовые ценности своих потенциальных сотрудников. Очевидно, что для реализации такого подхода руководство компании должно быть чувствительно к культурной парадигме общества.

Проблема, однако, состоит в том, что сегодня Запад живет в условиях отхода от традиционных ценностей. На их место приходят весьма многообразные и переменчивые культурные предпочтения. Формирование корпоративной культуры требует в этих условиях иных подходов.

Должна быть установлена связь между точкой зрения менеджера на то, чем он управляет, и способами восприятия персоналом действий менеджера с учетом того, что формирование корпоративной культуры представляет собой динамический процесс, на каждом этапе которого все участники этого процесса должны быть готовы к переменам, которых требует успешное развитие бизнеса.

Наиболее адекватно такую ситуацию описывает понятие «фигурации», сформулированное Норбертом Элиасом [14]. Индивид в современном обществе оказывается на пересечении весьма разветвленных сетей взаимосвязей. Культуру больше чем что либо другое можно представить себе в виде такой сети. Взаимосвязь между элементами в социальных науках часто осмысливается через понятие системы, обладающей значительной степенью связанности и стабильности. Однако взаимодействия, с которыми мы сталкиваемся, исследуя формирование корпоративной культуры, не обладают ни целостностью, ни замкнутостью, ни, тем более, гармонией или стабильностью. В этих условиях особенно актуально звучит предложение Элиаса заменить понятие системы понятием фигурации, которая представляет собой отличающиеся друг от друга длительностью и сложностью цепочки взаимосвязей, объединяющих индивидов, причем эти связи далеко не всегда осознаются посредством опыта и знаний.

Согласно Элиасу, ядром отношений между людьми является власть, которая создает динамические балансы, приводящие к образованию различных фигураций. «Фигурация» не неологизм. Элиас взял это понятие из теории музыки, где под «фигурацией» понимается формирование образа с помощью усложнения музыкальной фактуры мелодическими, ритмическими или гармоническими элементами. Формирование понятия «фигурация» в применении к социологии происходило не сразу, а в процессе раскрытия этой метафоры, что лишний раз показывает своеобразие подхода Элиаса. Форма, система и подобные им статические понятия сами требуют чего-то от ситуации, «прогибая» ее под себя, тогда как фигурация сама «прогибается» под ситуа-

цию, наподобие амебы, меняющей конфигурацию, в зависимости от формы и расположения пищи. «Фигурации, которые почти самотождественны или, во всяком случае, лишь весьма медленно изменяются, могут образовываться различными меняющимися индивидами, с точки зрения которых они кажутся феноменами повторяющимися и более или менее неизменными» [15]. Относительная устойчивость фигуры может привести к мысли о независимой и детерминирующей роли социума, но неверность этого вывода является следствием кратковременности наблюдения и неоправданным расширением границ его применения.

Элиас утверждал, что фигуры – не идеальные вещи, напротив, они так же реальны, как и отдельные люди, их составляющие и без которых фигуры немислимы. Важным свойством понятия фигуры является то что оно нейтрально и может в равной степени относиться как к гармоничным, так и к напряженным взаимоотношениям людей в группе. Поскольку каждый отдельный человек рождается внутри группы людей, которая существовала до него, проблема состоит не столько в его социализации, сколько в формировании индивидуальности. Социализация и индивидуализация человека протекают одновременно, не противореча друг другу. Изолированный человек, как справедливо считает Элиас, не может развить свою индивидуальность. В то же время, какой будет его индивидуальность, зависит, в первую очередь, от структуры общества, в котором он вырастет. В современном обществе, отчасти за счет технических средств, происходит удлинение цепочек взаимозависимости людей. При изучении формирования корпоративной культуры, прежде всего, необходимо выделить линии силовых напряжений и конфликтов между людьми, связанных с проблемой власти, которая для Элиаса есть не субстанция, а отношение. Вообще говоря, Элиас не считает, что достижение всеобщего согласия, путем снятия всех противоречий, является идеальной целью общества. Наоборот, противоречия, взаимная напряженность и динамические балансы власти имеют для развития цивилизации даже большее значение, чем консенсус. Элиас понимает под цивилизованным обществом такое общество, где благодаря социальной напряженности, индивиды вынуждены менять свои внутренние структуры, приспособляясь друг к другу. Рационализация, столь важная для Вебера и других социологов, не отрицается Элиасом, считающим ее проявлением цивилизации. Но для него она

лишь одна из многих фигур в потоке фигураций, идущая «рука об руку с соответствующим изменением структур влечений» [16, с. 171]. Благодаря подходу Элиаса можно научиться осмысливать некоторые процессы вне оппозиций, что позволяет, говоря словами Бурдьё, «избежать реализма структуры, к которому неизбежно приводит объективизм», но в то же время не допустить гипостазирования субъективного. Поскольку становление корпоративной культуры также является своего рода цивилизационным процессом, исследования Элиаса весьма важны для данного контекста.

В заключение отметим, что формирование корпоративной культуры представляет собой сложный многоплановый процесс, требующий различных подходов, рефлексий и парадигм. Однако остается открытым вопрос, может ли культура, метко названная Хофстеде «коллективным программированием человеческого разума», создать такие же мощные внеэкономические стимулы для эффективной экономики, какие создают протестантская этика, конфуцианство или иные традиционные ценности.

Резюме. На различных примерах показано, что эффективное развитие экономики требует социальных стимулов, в качестве которых выступают религиозно-этические ценности общества. Способность нематериальных стимулов служить эффективности экономики обусловлена тем, что они снимают социальное напряжение и задают общий вектор развития общества, ориентируя экономику на служение интересам социума. Высказано предположение, что разразившийся на Западе экономический кризис связан с утратой традиционных ценностей, которые все больше вытесняются культурой во все многообразии ее форм. Показаны некоторые особенности современной культуры и переплетение культуры и бизнеса. В этих условиях, для стимулирования экономики особое значение приобретает проблема формирования корпоративной культуры. Рассмотрены возможные подходы к изучению процесса формирования корпоративной культуры.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Маркс К.* Капитал. М., 1981.
2. *М. Вебер.* Избранные произведения, М., 1990.
3. *Ритцер Дж.* Современные социологические теории. М – СПб. и др. 2002.

4. <http://intelligence.arbat.name/?p=233&page=9> (Дорога к рабству)
5. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма.
6. Бурстин Д. Американцы: колониальный опыт. 1993.
7. <http://ecouniver.com/3439-yekonomicheskaya-funkciya-gosudarstva-ideologiya.html>
8. http://otherreferats.allbest.ru/philosophy/00070665_0.html
9. Mills, J. 1868. On Credit Cycles and the Origin of Commercial Panics. Transactions of the Manchester Statistical Society 1867–1868.
10. Adorno T., Horkheimer Max. Dialektik der Aufklaerung. Philosophische Fragmente 1947.
11. International Management. 1986. Jul.
12. Harmon F., Jacobs G. The Vital Difference. N.Y., 1985.
13. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб., 2002.
14. Elias N. La Société de cour. Paris: Flammarion, 1985. (Цит. по Филипп Коркюф. Новые социологии. СПб., 2002.
15. Элиас Н. Понятие фигурации // Журнал социологии и социальной антропологии. 2000. №3.
16. Elias Norbert: Ueber den Prozess der Zivilisation. Frankfurt/Main. 1997. Bd. I.

REFERENCES

1. Marx. Capital. Moscow, 1981.
2. M. Weber. Selected Works, Moscow, 1990.
3. George Ritzer Contemporary Sociological Theory. M - St. Petersburg. and others, 2002.
4. <http://intelligence.arbat.name/?p=233&page=9> (Road to Serfdom)
5. M. Weber. The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism.
6. J. Boorstin. Americans: the colonial experience. 1993.
7. <http://ecouniver.com/3439-yekonomicheskaya-funkciya-gosudarstva-ideologiya.html>
8. http://otherreferats.allbest.ru/philosophy/00070665_0.html

9. *Mills, J.* 1868. On Credit Cycles and the Origin of Commercial Panics. Transactions of the Manchester Statistical Society 1867-1868.
10. *T. Adorno, Max Horkheimer.* Dialektik der Aufklaerung. Philosophische Fragmente 1947.
11. International Management. 1986. Jul.
12. *Harmon F., Jacobs G.* The Vital Difference. N.Y., 1985.
13. *E. Shane.* Organizational culture and leadership. St. Petersburg., 2002.
14. *Elias N.* La Société de cour. Paris: Flammarion, 1985. (Quoted by Philip Korkyuf. New sociology. St. Petersburg., 2002.
15. *Elias N.* The concept of figuration / / Journal of Sociology and Social Anthropology. 2000. Number three.
16. *Elias Norbert:* Ueber den Prozess der Zivilisation. Frankfurt / Main. 1997. Bd. I.

Государственный университет им. Ильи Чавчавадзе
г. Тбилиси, Грузия

12 мая 2013 г.