
ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ВЛАСТИ В УСЛОВИЯХ НАРАСТАНИЯ ИНТЕГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ¹

ЛЕСНИЧЕНКО Дмитрий Викторович, соискатель кафедры экономической теории и экономических методов управления Харьковского национального университета им. В.Н. Каразина

В условиях глобализации и нарастания интеграционных хозяйственных процессов происходят существенные трансформации в процессах реализации экономической власти, не меняющие ее природы, но модифицирующие формы практического использования. Исследованием проблем экономической власти занимаются отечественные ученые – А. Гриценко, В. Дементьев, Г. Задорожный, М. Крупка, Л. Масюк, С. Мочерный, С. Реверчук, Т. Тюняева и др. Однако специально проблема реализации экономической власти в аспекте интеграционных процессов практически не исследована. Этим определяется актуальность данной статьи, а ее цель сводится к раскрытию некоторых новых особенностей реализации экономической власти в процессе сотрудничества хозяйствующих субъектов разных стран и культур.

В современных условиях наблюдается основополагающий общественный сдвиг, содержание которого определяется основным противоречием глобализации: между стремлением мирового финансового капитала при помощи новейших информационных технологий обеспечивать нарастающую прибыль в складывающемся едином мировом хозяйстве и невозможностью устранения различий между национальными культурами и цивилизациями, которые обеспечивают поддержание национальной хозяйственной адекватности, препятствуя повсеместному насаждению неолиберальной идеологии как агрессивной теории и практики рыночного фундаментализма. Это противоречие проявляется во множестве форм, которые на поверхностном уровне восприятия ярко выражены теориями и механизмами господства «ядра», «золотого миллиарда», «20 : 80» и др. Эти теории более понятны массовому сознанию, ибо отражают традиционный, ставший обыденным, взгляд на понимание экономической власти, который базируется на том, что определяющие в индустриальном обществе властные отношения «господства – подчинения» основаны на принципах иерархии и доминирования, силы приказа и материального стимулирования. Это экономически детерминированный подход, который пытаются повсеместно навязывать нынешние глобализаторы, и он сегодня в общем-то успешно реализуется единственной супердержавой. Однако набирающие силу общественные альтерглобалистские движения, а также возврат к пониманию среди хозяйствующих элит роли государства в отстаивании национальных интересов в становящемся едином хозяйственном мире существенно смещают акценты научного анализа. При этом уже ставший традиционным термин «антиглобалистские», на наш взгляд, не отражает существа происходящих процессов, ибо те, кого принято называть антиглобалистами, таковыми в строгом смысле слова не являются. Они понимают неизбежность глобализации, а поэтому их усилия направлены не против нее как таковой, а на обоснование иного – *альтернативного сценария* реализации глобализации,

¹ Доклад автора на Первом международном симпозиуме «Экономическое развитие и стратегическое планирование в Восточной Европе в контексте глобализации: возможности и проблемы» (май, 2003 г.).

при котором решались бы острее проблемы всего человеческого сообщества, а не только населения развитых стран.

В основании альтерглобалистских движений лежит еще глубоко не осмысленный феномен властных отношений партнерства как новой социокультурной парадигмы, признающей и отражающей многообразие, самоценность, а, в каких-то смыслах, может быть, и самодостаточность разнообразных культур, социальных структур и институтов. Социальное партнерство как современный социокультурный механизм равноправного и взаимовыгодного сотрудничества может обеспечивать решение наиболее острых социально-экономических проблем не только на региональном, национальном уровнях, но и на уровне межгосударственных связей через создание новых форм хозяйствования.

Реляционная культура социального партнерства имеет двойственную природу. С одной стороны, она основана на том, что все организационные структуры, их подразделения вторичны по отношению к личности, обладающей знаниями, опытом, способностями и потребностями перспектив собственного развития. Личность как носитель знаний и культуры становится и осью, и центром всех происходящих явлений и процессов. Каждая личность самоценна и самоопределяема; фирмы, ассоциации, партии, движения и прочее – лишь вторичные образования, которые в конечном итоге должны служить реализации способностей и удовлетворению потребностей личности. Поэтому ни одно из них не может подавлять личность, доминировать над ней, а власть личности необходимо осуществляется как власть культуры многообразия. С другой стороны, несмотря на то, что история человечества полна войн и вооруженных столкновений, все же именно сотрудничество, взаимодействие являются главным источником решения общих для наций, народов и человечества проблем. Объединяя свои интеллектуальные усилия, которые «вращены» в сферах разных культур, а также материальные, финансовые и иные ресурсы, люди, организации, страны добиваются существенных результатов для развития человека. Анализ показывает, что одной из основных форм реализации культур, которая не ведет к «войне цивилизаций», является равноправное и равноценное социальное партнерство, выступающее в форме взаимовыгодного сотрудничества в хозяйственной сфере.

Реализуемый сценарий глобализации и усиление опасностей национальным хозяйствам свидетельствует о том, что национальные правительства, занятые решением текущих экономических проблем, пока еще не в полной мере осознали роль и потенциальные возможности широкого социального партнерства. В силу этого их деятельность зачастую не имеет научных обоснований и современных национальных стратегий, в которых бы для обеспечения национальных приоритетов и национальной безопасности широко использовались механизмы социального партнерства. В противовес национальным правительствам ведущие транснациональные корпорации уже не просто осознали его потенциал, но сделали его своим «секретным оружием» в достижении стратегических целей и весьма успешно используют в своем развитии. Реализуется это «секретное оружие» в двух направлениях: через развертывание сетевой структуры бизнеса и посредством укрепления своей экономической власти на сознательно формируемых рынках особенных, оригинальных, уникальных товаров и услуг минимальной воспроизводимости в силу максимальной представленности в них национальных культур и национального духа.

При этом совершенно новым моментом является построение таких систем управления и организации компаний, которые обеспечивают переход к новой парадигме осуществления экономической власти, где «стремление уважать и укреплять культурное многообразие на предприятии мотивируется не только этическими, но и чисто рациональными соображениями, прямым расчетом на успех. Он приходит к тем компаниям, которые понимают, что вызову соперников на динамичных глобальных рынках, требующих постоянной инновационной и творческой активности, организационной гибкости и адаптационной способности, лучше всего противостоять, объединив опыт и знания членов многонационального коллектива» [1, с. 40]. С одной стороны, это рассматривается как важнейший механизм достижения международной конкурентоспособности; с другой – как

инструмент межкультурного взаимодействия не только с целью освоения формата иных культур, но и насаждения в них ценностей и элементов своей национальной культуры.

Современный менеджмент все более должен рассматриваться как система управления культурным многообразием, основанная на принципах служения, соблюдения прав человека и уважения его достоинства, стимулирования развития культурных различий и признания их равноправности, доминирования горизонтальных отношений и связей, что становится необходимым не только в этическом отношении, но и весьма значимым фактором развития творческого, инновационного потенциала компании, который лежит в основе всей современной системы конкуренции.

Возрастание роли культуры в мирохозяйственном процессе нельзя прямо связывать и выводить из экономики. Необходимо понимать, что развитие экономики, повышение эффективности ее функционирования для обеспечения потребностей человека сегодня стало невозможным вне культурного контекста. Само хозяйствование должно рассматриваться как Культура. Только в этом случае можно избежать дальнейшего скатывания человечества в пропасть небытия.

В рамках мультикультурных организаций необходимо изменение самого образа мышления. Односторонний, поляризованный западный образ мышления («хорошо — плохо», «истинно — ложно», «выиграть — проиграть» и т.п.), основанный и стремящийся к обобщениям, ведет к универсализации мышления и оценке всех других подходов «через западное видение». Вследствие этого, во-первых, другие точки зрения и представления о реальности с трудом поддаются пониманию или вовсе отбрасываются. Во-вторых, мнения, отклоняющиеся от господствующей логики (например, знания и понятия, специфические для культуры, отличной от западной), определяются как нечто чуждое и более низкое, потому что не соответствуют западным стандартам, а поэтому его надо дискредитировать и разрушить. Ситуация характеризуется тем, что все «чужое» для западной массовой культуры игнорируется, унижается и заглушается. Подобная маргинализация других ценностей, смыслов, позиций противоречит политике *равноправия различий*, идет вразрез с практикой организаций, ориентированных на плюрализм мнений.

Анализ последних тенденций в сфере управления и реализации управленческой власти дает основания утверждать, что реализации творческого и инновационного потенциала препятствует упору на иерархическое понимание и построение системы менеджмента. Логично предположить, что управленческая и организационная культура, в условиях которой руководителям отводится роль думающих субъектов, а сотрудникам лишь роль исполняющих объектов, предоставляет своему персоналу суженное поле для творческой работы и генерации новаторских идей. В таких условиях даже коллективы сложившейся многонациональной культурой вряд ли смогут реализовать свой творческий, инновационный потенциал.

В иерархических доминантных структурах весьма затруднительны групповая работа и кооперация по следующим причинам. Во-первых, карьера сотрудников зависит от иерархической вертикали и необходимости в неявной форме профилировать работу в группах. Во-вторых, при иерархии невозможна *равновесность* суждений сотрудников, ибо мнение лица, занимающего привилегированную позицию в системе управления и обладающего большими возможностями «протолкнуть» свою идею (например, руководителя), как правило, доминирует над взглядами подчиненных. Это порождает тенденцию к универсализации одной точки зрения, насаждению «единомыслия», которое ограничивает творчество и инновации. Конструктивный диалог на базе опыта участников дискуссии становится невозможным.

Иерархические структуры с линейными, направленными сверху вниз каналами информации и реализации экономической власти существенно затрудняют равноправную межличностную коммуникацию, а также способствуют замедлению быстрой циркуляции информационных потоков, привносят в них процессы фильтрации и искажений. В условиях ожесточенной конкурентной борьбы и постоянных изменений во внешней среде это

приводит к замедленной реакции на запросы потребителей и требования рынка. Подход к человеческим отношениям с позиций доминирования авторитарной власти в сочетании с явной фиксацией на собственном понимании реальности и тенденцией к универсализации видения проблем (так называемая «производственная слепота», или тоннельное видение) наносят весьма значительный, а порой даже непоправимый ущерб предприятию в плане адекватной и гибкой реакции на требования и изменения внешней среды. В результате теряются доверие и имидж организации, уходят клиенты, снижается объем продаж, встает вопрос о самом существовании предприятия.

Создание многонациональной организационной культуры на предприятии и использование потенциала, обусловленного позитивным отношением к плюрализму мнений, требует принятия новой парадигмы власти, основанной на радикальных переменах и отходе от «власти над» к признанию "другого" понимания действительности, в которой начинают господствовать равноправные партнерские отношения между менеджерами всех уровней и служащими компании. При этом на первый план выносятся акцент в ориентации на процесс, а не на предварительно задаваемое содержание цели.

Сроки осуществления и цели сознательно определяются нечетко, задается лишь общее направление движения. Это делается для того, чтобы открыть конструктивное пространство, в котором может быть налажена «реляционная работа» в смысле построения отношений между людьми, позволяющих использовать весь опыт и знания во всем их его многообразии.

Процесс может развиваться в двух направлениях: во-первых, по пути создания коммуникативных рамок, которые обеспечили бы партнерские отношения в ходе обмена разнообразными мнениями, а, во-вторых, по пути конструирования рефлексивных рамок, гарантирующих разработку общей базы взаимопонимания. Этим создается фундамент для межкультурного сотрудничества при едином понимании действительности в условиях многонациональной организационной культуры. *Власть господства превращается во власть партнерства*, от которой выигрывает фирма, человек и общество. Власть партнерства открывает широчайшие возможности реализации разных культур, каждая из которых представляет специфическое понимание реальности с особыми ценностями, мифами, образами, моделями отношений и пр. Поэтому власть партнерства предстает как власть многообразия, без которой дальнейшее развитие общества просто немыслимо.

При власти партнерства процесс коммуникации и организационно-управленческих отношений должен быть построен так, чтобы исключить бесконечные дискуссии. Поэтому организация общения должна базироваться на следующих принципах.

Принцип взаимного уважения требует признания «других» (людей другой культуры, с другими точками зрения), отличных от «своих», но равных им. Это означает, что внутри (и вне) организации к другим культурам надо относиться с уважением, ибо они со своим пониманием действительности должны оцениваться как равноправные, их нельзя априорно исключать из намечающихся дискуссий. Каждая культура должна иметь возможность участвовать в преобразовании действительности.

Принцип взаимного доверия: атмосфера взаимного доверия должно рассматриваться как результат кропотливой работы. Оно не создается по приказу сверху, его нельзя заранее спланировать, оно зарождается постепенно в результате взаимных усилий. Своеобразие доверия как феномена состоит в том, что для его достижения требуется масса времени, а разрушить его можно мгновенно. Поэтому доверие требует к себе постоянного внимания и усилий.

Принцип взаимопомощи. Организации с многонациональной культурой должны учитывать все противоречивые мнения, даже признаваемые ранее маргинальными; давать возможность высказывать их; заботиться о том, чтобы они излагались в ходе дискуссий; поощрять и содействовать участию разных культур в текущих процессах становления общепринятой фирменной культурной действительности. Это позволяет обеспечивать инновационное развитие на более широкой интеллектуально-культурной базе.

Принцип взаимопонимания. Любая культура в составе многонациональной организационной культуры не должна оставаться в изоляции. Каждую следует вовлечь в общефирменные координационные процессы, разработку общих целевых установок посредством построения коммуникативных процессов так, чтобы каждая культурная группа могла выразить свое мнение, активно участвовать в решении назревших проблем.

В рамках процесса развития многообразной культуры большое значение имеет критическое осмысление, рефлексивное отношение к культурному многообразию. Соответствующая работа должна включать следующие моменты: осознание привилегированных и маргинальных мнений в управленческих дискуссиях; осмысление роли принципиальных положений разных культур, на которых базируются специфические модели мышления и поведения; на основе уяснения представлений каждой культуры о действительности следует достигать договоренностей об общих ориентирах межкультурного сотрудничества.

Изложенные теоретические положения межкультурного сотрудничества в рамках предприятий следует творчески использовать для организации международного сотрудничества. Здесь, нам представляется важным следующее. В ходе переговоров между представителями разных стран речь не должна идти о «выбивании» преимуществ себе и реализации своего потенциала влияния на партнеров с позиции силы. Проблема сводится к тому, чтобы в результате взаимного и сознательного учета контекста собственной культуры и культуры партнеров выработать в дискуссионном порядке новые общие соглашения и конвенции (например, как основу многонациональной организационной культуры). С помощью подобных рефлексивных процессов следует, как минимум прояснить некоторые неявные, сомнительные положения. Затем целесообразно инициировать культурный трансформационный процесс, результаты которого выходят далеко за пределы отдельных культур и часто приводят к созданию многонациональной организационной культуры с широкой перспективой. Подобный процесс должен осуществляться с участием модераторов, подготовленных в «реляционном» духе, которые формируют коммуникативные рамки на принципах признания, доверия, помощи, что позволяет проводить партнерские дискуссии, а затем организовывать реальные партнерские акции для решения тех или иных социально значимых проблем.

Процесс глобализации сопровождается ментальной эволюцией, когда уже не всегда срабатывают принципы логического мышления, наблюдается переход к вербальному видению, «давит» обилие информации с нарастающими в ней «шумами». Также следует учитывать то обстоятельство, что в мышлении доминирует отрыв от физического мира, в котором реально живет человек. Экономическая власть сейчас реализуется в таких условиях, где социокультурные факторы, тенденции глобализации и ментальной эволюции выходят на первый план, значительно усложняют хозяйственный мир, требуют нового научного осмысления и глубокой научной разработки практических рекомендаций для экономического развития.

Литература.

1. Плесс Н. Управление культурным многообразием требует смены парадигмы // Проблемы теории и практики управления. – 2000. - № 2.

Поступила в редколлегию 15.05.2003 г.

© Лесниченко Д.В.