

Р. М. Качалов²

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ КУЛЬТУР В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ МИКРОЭКОНОМИЧЕСКИМ РИСКОМ

Предприятия как наиболее распространенный в микроэкономике тип производственных организаций играют важную, хотя и далеко не однозначную, роль не только в экономических отношениях, но и в социокультурных межстрановых взаимодействиях. Поскольку на предприятиях работает основная часть населения, они в своей массе могут оказывать существенное влияние на социокультурные процессы в обществе. Характер и степень такого влияния, в свою очередь, зависят от тех культурных особенностей, которые присущи современным предприятиям в различных странах.

В течение большей части XX века в России как части СССР функционировала плановая, централизованно управляемая экономика, одной из характерных черт которой было игнорирование неопределенности хозяйственных отношений и связанного с этим риска. Наоборот, экономическая культура развитых западных стран рассматривала риск как неотъемлемую часть хозяйственной жизни экономических агентов. В итоге по отношению к экономическому риску сложились, как минимум, два типа культур, бытовавших независимо: культура игнорирования феномена риска и культура рационального к нему отношения и регулирования. Культуры

ра игнорирования риска утвердилась в централизованно управляемой экономике (так называемая X-экономика или «раздаточная экономика»), а другая — в так называемой экономике «менового типа», или Y-экономике [2; 4].

Пока экономика нашей страны принадлежала к «раздаточному» типу, была относительно закрытой и изолированной, восприимчивость к институциональным и культурным заимствованиям и нововведениям, неизбежно связанным с риском, оставалась на низком уровне, а культура рационального отношения к риску не была востребована и не стала существенным фактором прогрессивного развития. Как свидетельствуют наши многолетние эмпирические исследования, эта «антирисковая» экономическая культура сохраняется в культурной подсистеме отечественных предприятий до сих пор. Так, подавляющее большинство (около 80 %) опрошенных нами предприятий осознают рискованность своей хозяйственной деятельности, однако далеко не все из них считают, что на предприятии следует уделять специальное внимание *функции управления риском* [3]. Тем не менее становится все более заметным, что, по крайней мере крупные, российские корпорации, активно сотрудничающие с западными партнерами и консалтинговыми фирмами, склоняются к выделению функции управления риском в качестве самостоятельной части системы рационально обоснованного принятия решений.

В современных условиях глобализации экономическая культура развитых стран Запада все более активно проникает в российскую экономическую среду (в том числе — через транснациональные корпорации), что в целом привносит отсутствовавшие до некоторых пор элементы предпринимательской культуры. В этой ситуации те или иные особенности культурной подсистемы предприятий могут ускорить или затормозить позитивное развитие ин-

² Заведующий лабораторией издательской и маркетинговой деятельности Центрального экономико-математического института РАН, доктор экономических наук. Автор более 150 научных публикаций, в т. ч. книг: «Предприятие в нестабильной экономической среде: риски, стратегии, безопасность», «Взаимодействие простого и сложного в теории экономического риска» и др. Автор ряда изобретений. Ответственный секретарь научного журнала «Экономическая наука современной России», член редакционных коллегий журналов «Российский журнал менеджмента», «Финансы и бизнес» и редакционного совета «Экономического журнала Черногории» (Montenegrin Journal of Economics).

теграционных тенденций, стимулировать или ослабить заимствование положительно зарекомендовавших себя зарубежных культурных институтов и организационных инноваций. В частности, заимствование отечественными предпринимателями западной культуры учета экономического риска в процессах управления стимулирует формирование таких позитивных компонент внутрифирменной культуры, как нацеленность на долгосрочные, стратегические цели (в противовес тактическим, «сиюминутным»), использование практики постоянного самоанализа и самооценки деятельности, поиск и комплексное выявление факторов риска во всех сферах деятельности предприятия и т. п. [1].

Упомянутая выше «культурная подсистема» предприятия является одной из важнейших составляющих системной структуры предприятия и формирует, закрепляет и корректирует внутрифирменную организационную культуру. Согласно системно-интеграционной теории предприятия культурная подсистема охватывает культурную деятельность внутри предприятия. Эта подсистема наиболее тесно взаимодействует с ментальной и институциональными подсистемами предприятия — условно говоря, занимает как бы промежуточное положение между ними [5, с. 173–175]. Культурная подсистема предприятия является в определенной мере продуктом тех культурных и цивилизационных традиций и институтов, которые исторически присущи данной экономической системе. Задача данной работы состояла в том, чтобы исследовать особенности взаимовлияния культур и диффузии элементов культурных традиций в инородную предпринимательскую культуру, а в более узком, прагматическом плане — на примере изменения отношения к феномену экономического риска выяснить, в какой мере внутрифирменная культурная среда влияет на качество управления предприятием.

В процессе своего функционирования предприятие достигает определенного уровня развития внутрифирменной культуры, для которого характерно использование совокупности специфических для предприятия регуляризованных процедур ранжирования и оценки важности информации, циркулирующей внутри предприятия или поступающей извне. Кроме того, в результате хозяйственной деятельности и рабочих контактов с представителями иных культурных традиций на предприятии формируется своя внутрифирменная организационная культура, выражающаяся в наличии в коллективе согласованных оценок важности и ценности различных явлений, затрагивающих предприятие, в способах интерпретации информации, а также в таких особенностях взаимодействия и координации работы внутрифирменных субъектов, как навыки совместной деятельности, готовность к компромиссу и т. п.

Укоренившаяся на одном предприятии культура рационального отношения к объективному феномену экономического риска в управлении постепенно может стать достоянием многих как один из «культурных продуктов» деятельности предприятия,

например, в результате распространения информации через отраслевые и региональные союзы, сетевые средства коммуникации, вследствие миграции работников, неформальных контактов клиентов и т. п. [6].

Реализация на предприятии функции управления риском как самостоятельной управленческой подсистемы означает, что на предприятии вводятся специальные регламенты управления риском, обучается персонал или привлекаются внешние консультанты, назначаются лица, ответственные за управление уровнем риска, и т. п.; разрабатывается и апробируется комплекс специальных процедур мониторинга и выявления факторов риска, анализа их релевантности, оценки значимости и потенциального размера ущерба и, наконец, в соответствии с принятой моделью управления риском, разрабатываются антирисковые управляющие воздействия. Очевидно, что все это в совокупности складывается в новую, пусть и заимствованную внутрифирменную культуру, отличительными положительными чертами которой являются переход к принятию обоснованных качественным анализом и количественными расчетами решений, в условиях неопределенности и в ситуации экономического риска.

Культура сознательного, рационального и ответственного отношения к феномену риска, то есть признание возможности влиять на его характеристики, играет роль катализатора экономической активности, настраивая субъекты хозяйственной деятельности на получение значимых результатов нетрадиционными — порой сознательно рискованными — способами, на преодоление консерватизма, косности, психологических барьеров, препятствующих перспективным нововведениям и т. п. Таким образом, распространение такой относительно новой для отечественного бизнеса культурной традиции, как рациональное отношение к феномену риска при управлении хозяйственной деятельностью предприятия свидетельствует о включении предприятия в цивилизационный дискурс, способствует формированию и развитию его способности к абсорбции позитивных внешних организационных инноваций и культурных традиций в ходе постоянного диалога культур современного глобализирующегося мира.

Литература

1. Бартон Т. Л. Риск-менеджмент. Практика ведущих компаний : пер. с англ. / Т. Л. Бартон [и др.]. — М. : Издательский дом «Вильямс», 2008.
2. Бессонова О. Э. Раздаточная экономика как российская традиция / О. С. Бессонова // *Общественные науки и современность*. — 1994. — № 4.
3. Бычкова А. Ю. Отношение отечественного предпринимателя к хозяйственному риску : результаты эмпирического исследования 2005–2010 гг. / А. Ю. Бычкова, Р. М. Качалов // *Системное моделирование социально-экономических процессов* : тр. 33-й междунар. науч. школы-семинара. — Воронеж : ИПЦ ВГУ, 2010.
4. Кирдина С. Г. X- и Y-экономики : институциональный анализ / С. Г. Кирдина. — М. : Наука, 2004.
5. Клейнер Г. Б. Стратегия предприятия / Г. Б. Клейнер. — М. : Дело АНХ, 2008.
6. Российская корпорация: внутренняя организация, внешние взаимодействия, перспективы развития / под ред. Т. Г. Долгопятовой [и др.]. — М. : Издательский дом ГУ–ВШЭ, 2007.