Исследования

Л. В. Корель, В. Ю. Комбаров

Промышленное предприятие в ракурсе социологической концепции многовекторной модернизации

Корель Людмила Васильевна — доктор социологических наук, главный научный сотрудник Института экономики и организации промышленного производства Сибирского отделения РАН (e-mail: korell@mail.ru); *Комбаров Вячеслав Юрьевич* — кандидат социологических наук, научный сотрудник Института экономики и организации промышленного производства Сибирского отделения РАН (e-mail: vkombarov@gmail.com).

Аннотация. В статье представлена социологическая концепция многовекторной модернизации, которая базируется на представлениях о промышленном предприятии как полиструктурном образовании, состоящем из технологической, производственной, социальной, когнитивной, управленческой и других подсистем. На примере социологического исследования авторы показывают, что успешная модернизация промышленного предприятия может осуществляться в условиях консистентного, согласованного развития и осовременивания всех его подструктур.

Ключевые слова: многовекторная модернизация, подсистемы предприятия, промышленное предприятие.

Глобализационный императив XXI в. выдвигает жесткое требование к модернизации промышленного сектора экономики России — она должна осуществляться в режиме устойчивого роста и высоком темпе. Цель данной статьи — актуализировать применительно к современным российским промышленным предприятиям те положения социологических теорий модернизации, которые затрагивают проблему её многовекторной направленности (композиционной структуры) и несут в себе, на наш взгляд, мощный ресурс, способный расширить горизонты её (модернизации) познания и реализации на практике. Для

достижения цели мы: (1) уточним содержание векторов модернизации российских промышленных предприятий, (2) верифицируем гипотезу о неравномерности модернизации важнейших подсистем предприятий и осветим ряд актуальных проблем их модернизации.

Для реализации данной цели в июле-сентябре 2009 г. в Институте экономики и организации промышленного производства Сибирского отделения РАН был проведен экспертный опрос руководителей ряда предприятий г. Новосибирска по специально разработанной анкете «Промышленное предприятие Сибири в условиях глобального кризиса: социально-экономические трудности и ресурсы обновления». Выборка включала предприятия машиностроительного комплекса, электроэнергетики, металлургии и химической промышленности, среди которых, используя методику случайного отбора, был сформирован список обследуемых предприятий (разослано 40 анкет, заполнена 21, т.е. примерно 10% от промышленных предприятий г. Новосибирска; число работающих на одном предприятии в среднем составило 1086 чел.). Анкета содержала 69 вопросов и была адресована руководителям предприятий, которые выступили в качестве экспертов.

Под модернизацией предприятий промышленного сектора экономики мы понимаем мобилизационный процесс, направленный на преодоление их глубокого отставания по широкому комплексу характеристик — технологических, экономико-производственных, управленческих, информационных, социокультурных, когнитивных, ментальных и др. — от передовых держав мира, содержанием которого является, в конечном счете, движение предприятий к зрелой версии постиндустриальной модели развития.

В своем определении мы опираемся на системно-интеграционную теорию предприятия[1]. Согласно последней, предприятие не есть в традиционном узком смысле самостоятельный хозяйствующий субъект с правами юридического лица, который производит продукцию, товары, услуги, занимается различными видами экономической деятельности, а работающие на нём люди обладают навыками в рамках соответствующих технологий, но является объединением многих подсистем (пространств): технологической, экономико-производственной, информационной, политико-управленческой, ментальной, социокультурной, когнитивной, социальной и пр.

В авторитетных российских экономических и политических кругах ныне утвердились идеи так называемого «технологического детерминизма» — соображения о безусловном лидерстве в вопросах модернизации технологического фактора. Идеи технологического детерминизма были весьма продуктивны в осмыслении проблемы общественного развития вплоть до середины XX в., однако сегодня ставка делается на специфическую институциональную и социальные практики, в основе которых лежит массовая творческая

[1] *Клейнер Г. Б.* Стратегия предприятия. — М. : Дело, 2008.

активность, креативность, когнитивная компетентность, свобода и самореализация человека, без которых невозможны научно-технологические прорывы в будущее[1].

Представление о сложной архитектонике предприятия позволяет сформулировать теоретическую гипотезу о процессах пробуксовывания модернизации на российских промышленных предприятиях в принципиально новом ракурсе — как результате рассогласования, расхождения, разрыва (а значит, оппозиции, конфликтного противостояния) отдельных пространств (структур) предприятия относительно друг друга.

В идеальном случае для обеспечения синхронного, сбалансированного развития предприятия все его подсистемы должны пребывать во взаимной гармонии и дислоцироваться в едином историческом пространстве: управленческие стратегии — соответствовать технологической базе, технологическая база — опираться на адекватные ей экономико-производственную, социокультурную и информационную структуры и т.д. Иными словами, наиболее успешно, эффективно и бесконфликтно способны модернизироваться те предприятия, в которых все подсистемы находятся примерно на одном уровне модернизированности и равным образом включены в прохождение очередной стадии модернизации.

В реальности всё обстоит гораздо сложнее. Нередко эти подсистемы, находясь в границах одного предприятия, располагаются на разных хронологических стадиях эволюционного процесса. Одни модернизируются быстрее, успешнее, а потому принадлежат «новому времени», другие неподатливы к изменениям и представляют собой скорее технологический, социокультурный, ментальный след времен минувших, нежели несут в себе знаки, смыслы и символы современности.

Разнобой и разрывы «в историческом времени» отдельных подсистем предприятия порождают разного рода сбои и катаклизмы в его функционировании и модернизации. Так, устаревшие авторитарные методы управления (управленческая подсистема) неизбежно вступают в конфликт с ментальными и когнитивными подсистемами, соответствующими эпохе зрелого модернити. В то же время архаичные ментальные и когнитивные подсистемы оказываются не сенситивными к демократическим методам управления, а, напротив, предрасположены к авторитарному стилю жестких приказов, команд, директив и санкций.

В качестве примера приведем дисбаланс технологической и когнитивной подсистем предприятий в недавнем историческом прошлом. Так, в СССР в 30-е годы тысячи малограмотных крестьян были мобилизованы в города и рабочие посёлки для работы на шахтах, заводах, фабриках и комбинатах, оснащенных передовым технологическим оборудованием того времени, уста-

[1] *Vallas S.* The transformation of work. JAI Press, 2001.

новленным под руководством западных «спецов». Грамотных российских специалистов в эпоху «сталинской модернизации», носящей термин «сталинская индустриализация», на предприятиях не хватало. Крестьяне и рабочие, не подготовленные для работы на сложной технике в сфере промышленного производства, допускали грубые нарушения технологического процесса, что вело к взрывам, пожарам, поломкам дорогостоящих машин и механизмов, травматизации тружеников. Пятилетние планы срывались. Есть в российской истории и обратные примеры разрыва когнитивной и технологической подсистем: высококвалифицированная рабочая сила — выпускники элитных российских вузов в 40–80-е годы «по распределению» вынуждены были нередко прозябать на допотопных заводах, где производственный процесс опирался на технологическую базу начала XX в., что явно не способствовало ни их высокой производственной отдаче, ни их профессиональной самореализации. Однако обратимся к современности.

Далее мы предлагаем конкретные результаты проведенного нами экспертного опроса руководителей промышленных предприятий, которые находятся в русле представлений о модернизации предприятия как многовекторном феномене. Экспертам был задан следующий вопрос: «Известно, что каждое предприятие состоит из многих подсистем — технологической, производственной, социальной, информационной, когнитивной, культурной и пр. Одни из них отвечают критериям современности и идут в ногу с информационной эпохой, другие — отстают и как бы остаются в историческом прошлом. А как, на Ваш взгляд, обстоит дело на Вашем предприятии? Оцените, пожалуйста, степень соответствия отдельных подсистем Вашего предприятия — технологической, производственной, управленческой, информационной, социальной и пр. — разным стадиям модернизационного развития, пройденным западноевропейскими промышленно развитыми странами».

Для этого в клетках таблицы применительно к каждой подсистеме предприятия экспертам предстояло проставить цифру, означающую, содержатся ли, и если «да», то в каких масштабах (процентах), характерологические признаки данной стадии (ХПДС) на руководимых ими предприятиях (табл. 1).

Данная таблица даёт матричное представление о содержании основных исторических этапов модернизации промышленного производства в западноевропейских промышленно развитых странах. В ней показано, что исторически в ходе модернизации не только происходит смена технологических укладов, но и осуществляется глубокая поэтапная гуманизация производственных, политико-управленческих и социальных отношений, обеспечивая рост субъектности человека труда, его раскрепощение и самореализацию.

Данные, приведенные в таблице 1, являются результатом процедуры структурирования экспертами различных пространств (подструктур) руководимых ими предприятий с позиции идентичности последних разным стадиям модернизационного развития, что позволяет высказать следующие соображения.

Таблица 1.
Уровень модернизированности структур (пространств, проекций, подсистем) обследуемых предприятий по оценкам экспертов, %

Структуры (подсистемы) предприятия, которым соответствуют специфические проекции модернизации	Структуры предприятия, которые соответствуют реалиям развития передовых стран в разные исторические периоды (стадии)		
	Третья четверть XX в. (зрелый модернити)	Последняя четверть XX в. (поздний модернити)	Начало XXI в. Новый этап развития (начальная стадия постмодернити)
1. Технологическая (совокупность техники и методов её использования)	1. Преобладание конвейерного оборудования при сохранении оборудования станочного типа, а также физического труда при машинах и механизмах; использование в качестве энергоисточника нефти, газа, мазута, угля	2. Активное внедрение «высоких технологий»: электронных, химических, биологических, лазерных и др.; распространение новых информационных компьютерных технологий, компьютеризация техники; распространение ядерных, термоядерных и др. источников энергии	3. Нанотехнологии, минитюаризация техники и оборудования, биокомпьютерные и др. инновационные технологии, использование энергии солнца, ветра, воды
Всего — 100%	65.8	26.7	7.5
II. Производственная (уровень субъектности и содержание производственного процесса)	1.Крупномасштабное конвейерное производство массовых стандартных товаров; человек — часть оборудования, к которому он приставлен; вытеснение из рабочего процесса мастерства, рутинная автоматизация «вымывает золото из голов рабочих», жесткое разграничение и нормирование труда (фордизм); потребительское отношение к природе	2. Гибкое оборудование, программируемое при помощи новых технологий, компьютеризация рабочих процессов обеспечивают возможность работнику создавать разнообразный широкий ассортимент продуктов, легко менять их дизайн, переключаться с производства одного продукта на другой (постфордизм); эргономичность трудового процессса и развертывание процессов экологизации производства. Станки с программным управлением автоматически останавливаются при возникновении сбоя, что способствует сохранению ресурсов	3. Безотходное экологическое производство, индивидуализация и интеллектуализация труда, человек приближен к ситуации, когда он является полноценным субъектом производственного процесса
Всего — 100%	40.8	55.0	4.2

Структуры (подсистемы) предприятия, которым соответствуют специфические проекции модернизации	Структуры предприятия, которые соответствуют реалиям развития передовых стран в разные исторические периоды (стадии)		
	Третья четверть XX в. (зрелый модернити)	Последняя четверть XX в. (поздний модернити)	Начало XXI в. Новый этап развития (начальная стадия постмодернити)
III. Политико-управленческая (принципы управления и отношения власти)	1. Жесткая вертикаль власти; принцип управления — авторитаризм; отчуждение работника от власти и управления	2. Социальное партнерство, возрастание роли коллегиальных структур; принцип управления — руководство	3. Увеличение роли работников предприятия в принятии решений о стратегии его развития; принцип управления — согласование, самоуправление
Всего — 100%	56.0	35.2	8.8
IY. Информационная (объёмы потоков и интенсивность циркуляции информации между работниками и функциональными подразделениями предприятия; степень осведомленности работников о деятельности предприятия и т.д.)	1. Ограниченный доступ работников к информации о деятельности предприятия; отчуждение от информации	2. Тенденция к демократизации получения информации; информационные источники становятся более доступными, отчуждение от информации уменьшается	3. Заметная прозрачность и открытость информации о работе всех подразделений предприятия, кроме той, которая представляет коммерческую или промышленную тайну. Формирование прозрачных информационных систем управления предприятием
Всего — 100%	27.1	34.5	38.4
V. Социальная (уровни и иерархии социальной организации предприятия, взаимодействие между работниками и пр.)	1. Жесткая социальная структура, препятствующая свободной циркуляции групп по иерархической лестнице; эксплуатация наемного труда; отчуждение работника от процесса и результата труда, от возможности самореализации, минимум льгот и социальных гарантий	2. Гуманизация труда, развитие партнерских отношений, доверия; рост и расширение спектра социальных гарантий; социальная структура остаётся статусной, «зернистой»; однако начинается процесс её трансформации от вертикального типа к горизонтальному.	3. Надежная система социальной защищенности работника, дальнейшая гуманизация труда, развитие партнерских отношений, высокая концентрация доверия, минимизация социальной дистанции между управленческим и рядовым персоналом, социальная структура — функциональная, «сотовая»
Всего -100%	34.0	41.8	24.2

Структуры (подсистемы) предприятия, которым соответствуют специфические проекции модернизации	Структуры предприятия, которые соответствуют реалиям развития передовых стран в разные исторические периоды (стадии)		
	Третья четверть XX в. (зрелый модернити)	Последняя четверть XX в. (поздний модернити)	Начало XXI в. Новый этап развития (начальная стадия постмодернити)
VI. Когнитивная (глубина, уровень и качество знаний работника о рабочем месте, предприятии и мире)	1. Знание необходимо преимущественно для выполнения конкретной рабочей функции, отчуждение работника от процесса и возможности усвоения знаний	2. Осознание необходимости расширения и аккумуляции знаний работников в высококонкурентной среде; необходимость усвоения знаний минимизирует отчуждение от процесса и возможности их усвоения	3. Широкий объем знаний о мире, обществе, экономике, предприятии, его функции и продукте
Всего — 100%	34.2	40.3	25.5
VII. Эколого-ментальная (Менталитет — общий для членов группы или организации образ мышления людей, тип мировосприятия и осознания окружающего мира и себя, единообразная мировоззренческая матрица, позволяющие сходным образом воспринимать окружающую реальность, оценивать её и действовать в ней в соответствии с определенными устоявшимися в общности нормами и образцами поведения, адекватно воспринимая и понимая при этом друг друга)	1. Окружающий мир и природа как средство для роста благосостояния, сохранение доставшегося от исторического прошлого религиозно-мифологического типа сознания; определяющую роль в формировании картины мира играет повседневная жизнь и мифы	2. Инвайроментализм — осознание исчерпаемости природных ресурсов и экологической катастрофы, актуализация природоохранной политики; определяющую роль в формировании картины мира играет наука; постижение (понимание) значимости работы как возможности для самореализации	3. Креативность, гармония, толерантность, ответственность как доминирующие элементы сознания и самосознания человека; гуманизм; приро-досберегающая политика человека в процессе производства; природа как самоценность
Всего — 100%	32.4	51.0	16.6

1. Очевиден драматичный отрыв значительной части подсистем предприятий от реалий современности в XXI веке (что фиксируется процентными распределениями ХПДС по строкам).

2. Обнаруживает себя ярко выраженная рассогласованность модернизации разных подсистем предприятий. Одни из них, по оценкам экспертов, вырвались вперёд и предстают наиболее модернизированными (информационное, когнитивное, социальное пространство). В них присутствуют, хотя и не в доминирующих масштабах, признаки, соответствующие реалиям промышленного развития в передовых странах мира начала XXI в. (соответственно 38.4; 25.5; 24.2 %). Другие подструктуры (производственная, технологическая, политико-управленческая), напротив, демонстрируют минимальные значения своей «причастности» к реалиям XXI в. (4.2; 7.5; 8.8 %), т.е. продолжают жить преимущественно в третьей четверти XX в.

Иными словами, на предприятиях существует ярко выраженный диссонанс между, с одной стороны, социальной и когнитивной, а с другой — производственной, технологической и политуправленческой подсистемами. Выходит, что человек на предприятии, обладая удовлетворительными профессиональными компетенциями (когнитивность), демонстрируя позитивные социальные качества (способность налаживать партнерские отношения, доверие), сталкивается с проблемой устаревших технологий, отживших свой век производственных и управленческих социальных практик и отношений, что ведет к растрате впустую его креативных, созидательных ресурсов.

Эти результаты в первом приближении частично подтверждают сформулированную выше гипотезу об асимметричности модернизации разных подсистем предприятий как факторе-ингибиторе модернизационных преобразований.

В свете вышеизложенного весьма актуальной для современных российских промышленных предприятий представляется проблема кристаллизации модернити, поскольку именно кристаллизация обеспечивает необратимость и устойчивость модернизационных преобразований. Под кристаллизацией модернити мы понимаем процесс и результат образования в обществе (разных его сферах, организациях, институтах) устойчивых, взаимоупорядоченных и взаимосвязанных модернизационных форм как в рамках отдельных векторов модернизации (экономического, политического, социокультурного, духовного, демографического, экологического и т.д.), так и модернизационного процесса в целом, т.е. в единстве и многообразии всех его сторон. Заметим, что кристаллизация модернити обеспечивается консистентным характером модернизационных процессов. Термин «консистентность» в данном случае заимствован нами из теории статусной кристаллизации, предложенной Ландейкером[1]. Консистентная модернизация — это гармоничное, взаимоувязанное, согласо-

[1] *Landecker W. S.* Class crystallization and class consciousness // American Sociological Review. 1963. — V. 28, No. 2. — P. 219 – 229.

ванное протекание модернизационных процессов в разных сферах общественной жизни (экономической, политической, социокультурной, духовной, демографической, экологической и т.д.), обеспечивающее кристаллизацию модернити. В свою очередь, нонконсистентную модернизацию можно определить как рассогласованное, противоречивое, асинхронное течение модернизационных процессов, сопровождающееся модернизационными тупиками, конфликтами и социальными потрясениями, осложняющими кристаллизацию модернити[1].

В приведенной выше схеме подструктур предприятия отсутствует культурная составляющая как таковая. Поскольку культурный фактор пронизывает собой все структуры предприятия (технологическую, производственную, политико-управленческую, информационную и т.д.), мы сочли возможным не перегружать им и без того насыщенную схему, а рассмотреть отдельные его аспекты за её пределами.

Находясь в фарватере идей Вебера[2], мы полагаем, что именно культура определяет успешность функционирования и адаптации разного рода организаций, фирм, предприятий, объединений, стран и пр. к общественным изменениям модернизационного толка. Далее мы остановимся на оценках, данных экспертами, двух составляющих социокультуры на обследуемых предприятиях — корпоративной и управленческой.

Так, экспертам было предложено несколько вопросов, имеющих отношение к феномену корпоративной культуры, масштабам его присутствия на обследуемых предприятиях. Во избежание разночтений по поводу содержания самого термина экспертам было предложено придерживаться следующего его толкования: корпоративная культура предполагает наличие экстраординарной цели, объединяет работников предприятия для решения общих производственных задач, создаёт определенные практики социальных взаимоотношений, для которых характерны: корпоративная идентичность, доверие, преданность делу и этическим нормам, сильная мотивация к труду, лояльность работников по отношению к руководству предприятия и верность работодателю и пр., выступает на предприятии механизмом интеграции работников и регуляции их взаимодействий.

Данные, содержащиеся в таблице 2, фиксируют в целом не вполне удовлетворительную ситуацию с корпоративной культурой на обследуемых предприятиях. Две трети экспертов (66 %, или 14 из 21 предприятия) указали, что в их организациях уровень корпоративной культуры либо посредственный, либо низкий, что, безусловно, отрицательно сказывается на производственной деятельности.

---

[1] *Корель Л. В.* Российский модернизационный проект и адаптация: потенциал роста и пределы созидания // Россия и россияне в новом столетии: вызовы времени и горизонты развития: Исследования Новосибирской экономико-социологической школы. Новосибирск: Изд-во СО РАН, 2008. — С.122—123.

[2] *Вебер М.* Протестантская этика и дух капитализма. — М. : РОССПЭН, 2006.

Таблица 2.
Распределение ответов на вопрос: «Как бы Вы оценили уровень корпоративной культуры на Вашем предприятии?»

Уровень корпоративной культуры	%	Абс.
Очень высокий, т.е. функционирует модель ультрасильной корпоративной культуры, которая не только принимается всем персоналом, но и работает на цели предприятия	0	0
Высокий (модель сильной корпоративной культуры)	34	7
Посредственный	52	11
Низкий (модель неразвитой корпоративной культуры)	14	3
Очень низкий (по сути, отсутствует корпоративная культура как таковая)	0	0
Итого	100	21

Таблица 3.
Распределение ответов на вопрос: «К какому типу тяготеет корпоративная культура на Вашем предприятии: жесткому, смешанному или гибкому?

Тип корпоративной культуры	%	Абс.
Жесткий (для достижения производственного успеха на работников воздействуют с помощью системы жестких санкций, «натаскивания», постоянного наблюдения за дисциплиной и пр.)	19	4
Гибкий (работник наделяется полномочиями брать инициативу на себя, через представительные органы соучаствовать в управлении, активно участвовать в формировании самой корпоративной культуры и пр.)	14	3
Смешанный (сочетаются элементы жесткого и гибкого типа корпоративной культуры)	67	14
Итого	100	21

Эти данные также свидетельствуют о неразвитости корпоративной культуры, поскольку смешанный и жесткий типы её, базирующиеся на системе жестких санкций по отношению к работникам, контроля, играют доминирующую роль на современных предприятиях. А значит, рядовые работники не наделяются широкими полномочиями брать инициативу на себя, соучаствовать в управлении предприятием, активно формировать корпоративную культуру и пр.

Данная ситуация свойственна промышленным предприятиям, находящимся скорее в начальной поре стадии зрелого модернити, нежели её более позднем этапе, не говоря уже о позднем модернити. Этот вывод корреспондирует и с ответами на вопрос о наиболее эффективном стиле управления предприятием (табл. 4), фиксирующими приверженность экспертов авторитарному стилю управления и его разновидностям.

Таблица 4.
Распределение ответов на вопрос: «Какой стиль управления предприятием является в настоящее время наиболее эффективным, на Ваш взгляд, с точки зрения необходимости инновационного развития предприятия?»

Стиль управления	%	Абс.
Авторитарный	10	2
Авторитарный с элементами демократии	60	12
Демократический с элементами авторитарности	30	6
Итого	100	20

Говоря о корпоративной культуре, мы не можем обойти вниманием фундаментальный социокультурный вопрос о типах работников, сенситивных к разным мотиваторам трудовой деятельности. Одни из этих типов в большей степени характерны для общества модерна (например, «человек экономический»; другие — для постмодерна, например, «человек креативный»).

Таблица 5.
«Какой тип является наиболее массовым (доминантным) на Вашем предприятии? (Попытайтесь дать приближенную оценку в процентах, сумма процентов предложенных ниже пяти вариантов ответа должна составить 100 %)»

Тип работника	Процент работников данного типа на предприятии
«Экономический человек», придерживающийся принципа экономической рациональности, денежного расчета; человек работает хорошо, когда ему хорошо платят, поэтому тот, кто платит, вправе требовать полной отдачи	47
«Психологический человек»: человек, чувствительный (сенситивный) к психологическому воздействию; наибольшего успеха в управлении трудовым (организационным) поведением этих людей можно добиться, владея методами психологического воздействия (напр., используя принципы управления Карнеги или путем создания комфортной психологической обстановки и пр.)	16
«Этический человек»: человек, восприимчивый к методам морального воздействия; эти люди оценивают друг друга в русле своих представлений о морали и этике делового общения и трудового поведения, («что должно» и «что не должно»), которые и определяют трудовое (организационное) поведение в конкретных ситуациях	16

Тип работника	Процент работников данного типа на предприятии
«Социальный человек»: человек, ориентированный на карьеру, власть, престиж, признание, общение, следование нормам поведения, принятым в данном сообществе (организации), поддержку; наибольшего успеха в управлении трудовым (организационным) поведением этих людей можно добиться, раскрывая перед ними перспективы карьерного роста и социального влияния на окружающих людей	13
«Креативный человек»: человек, стремящийся к самореализации и творчеству в труде; наибольшего успеха в управлении трудовым (организационным) поведением этих людей можно добиться, предоставляя им условия для свободы творческого поиска и самовыражения.	8
Итого	100

Как видно, доминирует «человек экономический» (около половины работников) — трудящийся ради хлеба насущного, ради денег. Простимулировать его работу можно в первую очередь хорошей зарплатой. И это понятно: заработки работников на промышленных предприятиях невелики, а найти другую работу по специальности вне стен предприятия трудно. «Человек психологический» и «человек этический» разделили 2–3 места по частоте своего присутствия на предприятиях. Это значит, что отдельные категории работников весьма чувствительны к психологическому комфорту, уважительному к себе отношению, атмосфере доверительности и понимания. Главный рычаг стимулирования их хорошей работы находится в сфере психологии. Для «человека этического» самыми значимыми являются этические императивы — стремление поступать «как должно», «как будет правильно», «как морально». Именно ими они и руководствуются, выстраивая модель своего трудового поведения. На четвертом месте расположился тип, названный нами «человек социальный», т.е. тот, кто ориентирован в первую очередь на карьеру, рост социального влияния на окружающих его людей. Мотивировать его к труду можно в первую очередь престижем властью, карьерой, влиянием, успехом и т.п. И, наконец, увы, реже всего встречается в социокультурном пространстве предприятия столь востребованный модернизацией «человек креативный», стремящийся к самоактуализации и творчеству в труде. Он и венчает нашу пирамиду. А пирамида эта, как оказалось, отчасти повторяет по своим этажам (уровням) и наполнению знаменитую пирамиду Маслоу. В целом, как мы видим, в вопросе о социокультурной модернизации мы скорее вписываемся в прошлое, чем в настоящее и будущее.

Таким образом, в данной статье мы предприняли попытку презентации концепции поливекторной модернизации промышленного сектора экономики. Она развивает социологический взгляд на многосоставную природу феномена модернизации в противовес доминирующему ныне представлению о нем как о «двумерном» процессе, имеющем исключительно экономическую и технологическую направленность. Мы стремились показать, что это ограниченное представление должно быть преодолено.

Основываясь на теоретико-методологических подходах к изучению модернизации, разрабатываемых классической и современной социологией, а также на результатах экспертного социологического опроса руководителей промышленных предприятий г. Новосибирска (столицы Сибирского федерального округа), мы артикулируем идею о том, что исследование феномена модернизации промышленного сектора экономики, равно как и реализация конкретных модернизационных проектов на российских промышленных предприятиях, должны осуществляться с позиций видения модернизации как сложнокомпозиционного теоретического концепта, объединяющего в себе множество взаимоувязанных компонент (технологическую, экономико-производственную, политико-управленческую, информационную, социокультурную, когнитивную, ментальную и пр.). В противном случае ситуация «пробуксовывания модернизации» российской промышленности грозит быть диагностирована как неизбежная и непроходящая.

Список литературы

1. *Вебер М.* Протестантская этика и дух капитализма. М. : РОССПЭН, 2006.

2. *Клейнер Г. Б.* Стратегия предприятия. М. : Дело, 2008.

3. *Корель Л. В.* Российский модернизационный проект и адаптация: потенциал роста и пределы созидания // Россия и россияне в новом столетии: вызовы времени и горизонты развития: Исследования Новосибирской экономико-социологической школы. Новосибирск: Изд-во СО РАН, 2008.

4. *Landecker W. S.* Class crystallization and class consciousness // American Sociological Review. 1963. — V. 28, No. 2.

5. *Vallas S.* The transformation of work. JAI Press, 2001.

© Корель Л. В., Комбаров В. Ю., 2012