

нин. С чувством глубокой признательности к своему учителю В.Я. Шебалин писал: « В 1921 году я начал заниматься в Омском музыкальном техникуме по композиции у М.И. Невитова... Учеников в классе было немного: по гармонии нас вначале было четверо, а затем я остался один, по полифонии — тоже один... Частенько после занятий Невитов оставлял меня у себя, чтобы поиграть в четыре руки. Мы переиграли всё, что он привёз из Москвы, а библиотека у него была солидная. Он же познакомил меня с рядом советских композиторов... Мясковский произвёл на меня глубокое впечатление... Я твёрдо решил по окончании училища отправиться в Москву и учиться у него... Вокруг Невитова группировалась музыкальная молодёжь. Он умел привлечь к себе, умел расширить наши художественные горизонты, не навязывая предвзятых вкусов и склонностей...» [14]. Подобно тому, как великий русский композитор С.И. Танеев в своё время считался «совестью музыкальной Москвы», а по выражению А.К. Глазунова он являлся ещё и «мировым учителем», так и М.И. Невитов был человеком высокого этического и нравственного начала, наставником и учителем сибирских музыкантов. Человек неиссякаемой энергии, преданный своему делу, он до конца своей жизни остался верным идеалам русского музыкального просветительства.

К лучшим образцам творческого наследия М.И. Невитова музыканты относят:

- симфоническую поэму «1917 год»,
- увертюру «Памяти Фрунзе»,

Библиографический список

1. Автобиография М.И. Невитова. ГАНО, Ф.1819, Оп.1, д.1, л. 76, 77.
2. Невитов, М.И. «Мои встречи с Сергеем Ивановичем Танеевым», рукопись, ГАНО, Ф. 18,19, д. №39, л. 22, 25.
3. Невитов, М.И. «Из воспоминаний о А.К. Глазунове» рукопись, ГАНО, Ф. 18,19, д. №39, л.2-4.
4. Газета «Вечерние известия». — Москва, 1919. — 8 мая.
5. Газета «Вестник театра». — Москва, 1919. №25, ГАНО Ф.1819. Оп. 1 Д 43. Л 24.
6. Марченко, Ю., Роменская, Т. — Пионеры музыкального просвещения Советской Сибири. / Ю. Марченко, Т. Роменская. — Новосибирск, 1978.
7. Передача Новосибирского радио «Из истории сибирской музыки» 26 октября 1970 г. ГАНО Ф.1819 Оп.1 Д.43 Л.13,14.
8. Кириченко, Л. — Музыкально-общественная деятельность М.И. Невитова. / Л. Кириченко. — Новосибирск, 1972.
9. Состоялось два представления оперы на базе клуба им. З.И. Лобкова. Воспоминания М.И. Невитова «Музыкальная жизнь Сибири». ГАНО Ф.1819 Оп.1 Д.30 Л.31, 34.
10. Газета «Советская Сибирь» — Новосибирск, 1935. — 12 июня.
11. Крапивина, Л.Г. «Воспоминания о М.И. Невитове» (1994 г.).
12. Зингер, Е.М. Ленинградская государственная филармония в Сибири 1941-1944 г.г. / Е.М. Зингер // Научно-методические записки. НГК им. М.И. Глинки. — Новосибирск, 1970. Выпуск 5.
13. Невитов, М.И. — Доклад «О критерии оценок в музыкальной школе». ГАНО. Ф.1819. Оп. 1.Д.27. Л.32.
14. Шебалин, В.Я. «Из воспоминаний о Михаиле Ивановиче Невитове», запись Сабининой М.Д. ГАНО. Ф.1819.Д.39. Л. 56,57.

Статья поступила в редакцию 17.01.07.

УДК: 316.334.2

Н.В. Панченко, аспирантка АГУ, г. Барнаул

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА И КУЛЬТУРА КАК СПОСОБ ИНТЕГРАЦИИ СУБЪЕКТОВ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СИБИРСКОМ РЕГИОНЕ

Статья посвящена исследованию процессов трансформации отношений между наемными работниками и работодателями: от государственного патернализма через социальное партнерство к патернализму частных предприятий. Корпоративная культура крупных частных предприятий оптимизирует отношения между наемными работниками и работодателями. Статья базируется на эмпирических исследованиях автора (1999-2007 гг.).

Ключевые слова: корпоративная культура, частные предприятия, социальное партнерство, социально-трудовые региональные отношения.

Начиная со времен реформирования социально-экономической структуры России, изменения отношений собственности, внимание работодателей к социальной

- кантаты «Иван Черных», «Октябрь»,
- цикл «Песни Отечественной войны»,
- два танца для симфонического оркестра — «Полька» и «Испанский танец»,
- фортепианные миниатюры,
- романсы и песни,
- детские пьесы для фортепиано.

Вызывает сожаление, что произведения М.И. Невитова, как впрочем, и других старейших сибирских композиторов — К.Н. Нечаева и В.Н. Денбского сегодня пребывают в забвении, хотя целый ряд их сочинений по своим художественным достоинствам вполне имеет право звучать на концертной сцене и по радио. За многоратную плодотворную организаторскую, административную, педагогическую, творческую и музыкально-общественную деятельность и в связи с 70-летием со дня рождения, в 1957 году М.И. Невитов был награжден Почётной грамотой Президиума Верховного Совета РСФСР. Умер М.И. Невитов 3 августа 1969 г.

Жизнь этого замечательного человека-энтузиаста, руководителя, педагога и просветителя, отданная безраздельно образованию и воспитанию будущих музыкантов-профессионалов, всегда будет являть собой образец высокой гражданской ответственности и неутомимого творческого горения. Хочется верить, что и новые поколения музыкантов также будут, преданно и одержимо, нести высокие традиции русского музыкального просветительства.

поддержке работников, развитию их духовного и личностного потенциала, внимание к здоровью и профессиональному росту и т.д. существенно ослабло. С сере-

дины 2000-х годов, когда крупные корпорации набрали вес и значение не только в столице страны, но стали развиваться и на уровне регионов, муниципальных образований, увеличение внимания к качеству рабочей силы, изменение соотношения позиций и возможностей наемных работников и управленцев предприятий, трансформация стиля их взаимоотношений, усиление внимания к вопросам формирования и реализации социально-трудовых отношений, возникновение новых типологий и способов взаимодействий участников социально-трудовых отношений стали неизбежными.

Была создана база для формирования новых полей взаимодействий работодателя и работника, новых технологий управления и социальной политики с помощью корпоративной культуры. Под корпорацией мы понимаем сообщество, группу лиц, объединенных для совместной деятельности экономическими, политическими социально-культурными, сословными и иными интересами [3, с. 40]. Корпорация зачастую принимает обязательные условия социального взаимодействия, правил и норм поведения, которые публично декларируются и закрепляются в официальных документах, одобренных и поддерживаемых членами корпорации, а также общественным мнением.

Так формируется корпоративная культура. Корпоративные нормы отражают и фиксируют процессы становления и развития социальных отношений внутри производственных коллективов и между ними на основе совместно принятых принципов трудового взаимодействия. Таким образом, вполне целесообразно рассматривать корпоративную культуру как механизм взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений [5, с. 47]. Корпоративная культура способствует созданию сети межличностных и внутригрупповых коммуникаций; содействует солидаризации, сплочению членов корпорации; помогает формированию и закреплению у членов корпорации знаний, умений, навыков в различных сферах совместной деятельности в соответствии с установленной нормой.

Корпоративная культура позволяет членам корпорации проще ориентироваться в целях корпорации, взаимодействовать между собой и работодателями, легче адаптироваться к условиям внутри корпорации. Корпоративная культура рассматривается как способ социальной интеграции, который отличают наличие цели деятельности, целесообразности поведения индивидов (ориентация на других), наличие иерархизированной структуры отношений и легитимного господства [4, с. 41].

Примеры построения корпоративной культуры на крупных предприятиях Алтайского края могут проиллюстрировать то, каким образом это отражается на социально-трудовых отношениях. В 2006-2007 гг. мы провели исследование корпоративных практик на трех крупных (работает свыше 1000 человек, есть филиалы в других регионах) предприятиях. Все они играют значительную роль в экономике такого муниципального образования, как Барнаул, а также Алтайского края в целом, интенсивно развиваются, увеличивают количество рабочих мест, используют современные технологии менеджмента.

Это ИД «Алтапресс» (медиахолдинг), торговая сеть «Мария-Ра» (торговля продуктами в розницу и оптовые продажи), завод «Сибэнергомаш» (котельное оборудование и сопутствующие детали). Исследование проводилось с помощью анкетирования наемных работников (выборка составила 800 респондентов) и экспертного опроса, проведенного среди руководства предприятий. Постоянно развивающиеся компании не могли бы выжить без построения четких правил корпоративной культуры. Последняя не предполагает

диалога между работниками и работодателями и, тем более, подписанных договоров. Система взаимоотношений выстраивается следующим образом: работодатели предлагают работникам набор правил и уставов, которые последние вольны принимать или не принимать.

При наличии проблем в сфере труда, они решаются «по усмотрению руководства». На некоторые сложности (плохие условия труда, ненормированный рабочий день и пр.) сотрудники предпочитают закрывать глаза [2, с. 29]. Еще одна особенность современных крупных компаний — преднамеренно суженный круг социальных гарантий, которые зато выполняются практически в полном объеме: работодатели предпочитают платить более высокую зарплату, оставляя работникам право на выбор.

Они не предлагают сотрудничества, участия в управлении предприятием: современные руководители крупных корпораций достигают лояльности сотрудников при помощи высоких зарплат и корпоративной культуры. Последняя призвана реализовать одну из базовых человеческих потребностей — в аффилиации, то есть в принадлежности к какой-либо группе: сотрудникам внушается чувство восхищения и гордости компанией, а также чувство причастности к общему делу [8, с. 309].

Примером этого могут служить лыжные праздники, которые организует компания «Мария-Ра» — ежегодное мероприятие, которое собирает на лыжне несколько тысяч человек. «Алтапресс» поддерживает и инициирует политические акции, формирующие гражданскую позицию (подписание хартии независимой прессы, организация экологических марафонов). При этом проведение данных мероприятий касается большей части членов всего муниципального сообщества. В рамках корпоративной культуры происходит воспитание сотрудников в духе преданности организации, содействие социализации новых работников. На всех трех обследованных предприятиях с целью сплочения и оздоровления коллектива регулярно проводятся спартакиады. Корпорации заботятся о здоровье сотрудников — «Мария-Ра» в 2007 году начала обеспечивать льготные клубные карты в фитнес-центры. ИД «Алтапресс» в 2006 году начал ежегодную диспансеризацию всех сотрудников холдинга: за счет компании сотрудники проходят комплексное медицинское обследование.

Как правило, на первом уровне структуры корпоративной культуры находятся артефакты: внешний вид офиса, сотрудников, стиль организации — символика, оформление офиса, логотипы [10, с. 253]. Что касается ИД «Алтапресс», то он имеет вычурную символику (бело-синие цвета, логотип в виде раковины, корпоративные футболки, ручки, флаги и пр. Офис оформлен фотографиями, демонстрирующими успехи компании. Внешний вид части сотрудников (журналисты, фотографы, служба персонала, бухгалтерия, водители и пр.) не регламентирован, сотрудники типографии одеваются в униформу. Практически то же самое можно сказать об «Сибэнергомаш» — компания имеет логотип в виде язычка газа, корпоративные футболки, ручки, блокноты; внешний вид части персонала регламентирован. Магазины «Мария-Ра» полностью «упакованы» артефактами — в общий стиль вписываются вывески, оформление грузового транспорта, униформа, мерчендайзинг и пр. С другой стороны, головной офис не дает представления о компании и ее корпоративной культуре. На этом же уровне структуры корпоративной культуры каждое из обследованных предприятий имеет специальные документы, где описаны ценности организации.

Второй уровень корпоративной культуры — ценности, мифы, истории и легенды, ритуалы и традиции [9, с. 134]. В этом плане корпоративная культура обследованных предприятий еще не развита. Существуют отдельные легенды о том, как начинался этот бизнес — в частности, в «Алтапрессе» любят историю о том, как эта крупная компания — один из пяти крупнейших издательских домов России — начиналась с одного кабинета, трех светлых голов и одной печатной машинки. И именно честность, независимость и креативность привели к большому успеху и позволили компании развиваться. Аналогичные истории существуют в двух остальных компаниях.

Во всех обследованных компаниях постулируется факт того, что материальная и духовная культура корпорации ориентируется на неуклонное повышение качества трудовой жизни членов корпорации. В ИД «Алтапресс» каждый работник в курсе того, как строится система финансового вознаграждения — помимо оклада, сдельной оплаты труда и премий, сотрудник корпорации имеет право на получение материальной помощи в сложных ситуациях, получение ссуды и денежные подарки. Аналогичная ситуация складывается в двух других компаниях.

Качество трудовой жизни повышается с помощью обеспечения безопасных условий труда, продвижения по карьерной лестнице, а также участия в принятии решений. Последний аспект, органичный для западной корпоративной культуры, не раскрыт в крупных корпорациях российского региона — работники практически никак не участвуют в процессе принятия решений.

Работа в крупной корпорации увеличивает потенциал социальной субъектности человека (способность людей воспроизводить, совершенствовать свою жизнь, развивать жизненные силы индивидуально-личностными средствами, то есть совершенствовать свою индивидуальную и социальную жизнь [1, с. 116]). Ради работы в большой корпорации сотрудники готовы отказаться от возможности высказывать свое мнение, они заранее настроены на патерналистские отношения. Например, только около 2-2,8% респондентов указали, что они обладают полной информацией о делах предприятия. Большинство все же считает, что обладают информацией частично, находятся в курсе дел в общих чертах — 78-82%.

В теории корпоративного управления считается обязательным выполнение принципов, составляющих основу кадровой политики: демократии, сотрудничества, знания особенностей трудового коллектива и заботы об удовлетворении его потребностей, социальной справед-

ливости, соблюдения равенства в подходе к людям и последовательности в реализации кадровой политики. На практике реализации корпоративного управления на крупных предприятиях российского региона получается, что именно эта часть остается не включенной в систему отношений «работодатель-работник».

Рассматривая корпоративную культуру крупных предприятий, мы можем говорить о возрождении патерналистских тенденции в социально-трудовой сфере. Если в советском обществе патернализм был по преимуществу государственным, поскольку, именно государство являлось основным работодателем и распределителем материальных благ, осуществляло защитные функции [6, с. 85], то сейчас, после попытки построить систему партнерских отношений, государственный патернализм сменяет локальный, который, главным образом, функционирует на уровне производственных организаций.

Работники предпочитают заключать некий непрописанный пакт: при наличии социальных гарантий и приемлемой зарплаты, они не пытаются участвовать в управлении предприятием. Они не пытаются создавать объединения, а уже существующие профсоюзы (профсоюз существует только на одном из обследованных предприятий — «Сибэнергомаш») номинальны по своей сути. Наемные работники самоустраиваются как от процесса управления предприятием, так и, вообще, взаимодействия с работодателями по поводу улучшений условий труда, повышения заработной платы и прочих сторон социально-трудовых отношений.

Работодатели, в свою очередь, платят им за такую позицию монетой и предоставлением разных благ. Работникам удобно трудиться в компании, которая заботится о них и выплачивает им приемлемую зарплату, не пытаясь принимать участие в управлении этой компанией. Причем, как показало исследование, те предприятия, где коллективного договора, профсоюза нет, и никогда не было («Мария-Ра», ИД «Алтапресс») предоставляют большее количество социальных гарантий работникам.

То есть, мы можем видеть, что от системы социального партнерства, с четко представленными сторонами и инструментами диалога, взаимодействия, соглашений, которые исполнялись лишь в определенном работодателем объеме [7, с. 78], крупные предприятия на уровне муниципальных образований переходят к системе корпоративного патернализма, когда работодатели прислушиваются к мнению работников, но абсолютно сами определяют тот пакет социальных гарантий и условий, которые предлагают своим сотрудникам.

Библиографический список

1. Григорьев, С.И. Жизненные силы человека / С.И.Григорьев, Л.Д.Демина, Ю.Э.Растов. — Барнаул: [б.и.], 1996.
2. Жуков, В.И. Модернизация социальных отношений в России: замыслы, итоги, возможности / В.И.Жуков // Социс. — 2005. — №9.
3. Ковалев, В.Н. Корпоративная культура как фактор развития социальной сферы российского общества / В.Н.Ковалев // Социальная политика и социология. — 2004. — №1.
4. Кривошеев, В.Т. Социальная политика и корпоративизм: российская специфика / В.Т.Кривошеев // Социс. — 2004. — №6.
5. Могутнова, Н.Н. Корпоративная культура: понятие, подходы / Н.Н.Могутнова // Социс. — 2005. — №4.
6. Мишин, А.К. Социальное партнерство в системе управления социальными ресурсами в регионе / А.К.Мишин. — Барнаул: Изд-во АГУ, 2000.
7. Панченко, Н.В. Особенности формирования и реализации социального партнерства как технологии социальной политики в сфере социально-трудовых отношений российского региона на стыке веков / Н.В. Панченко // Региональная социальная политика реформируемой России. Особенности трансформации и направления развития. — Барнаул: Изд-во «Азбука», 2002.
8. Перегудов, С.П. Корпорации, общество, государство: эволюция отношений / С.П. Перегудов. — М.: Наука, 2003.
9. Социальная корпоративная политика: проблемы, опыт и перспективы / под ред. Н.А. Волгина, В.К. Егорова. — М.: Альпина Паблишер, 2004.
10. Спивак, В.А. Корпоративная культура / В.А. Спивак. — СПб.: Питер, 2001.

Статья поступила в редакцию 24.12.07.