***Рыбаков Дмитрий Геннадьевич***

**Социальные аспекты кризисного управления предприятием.**

Тема кризиса в общественном сознании и в социально-экономической жизни населения мира перманентно злободневна. «Кризис всё спишет» - так можно перефразировать известную поговорку. Но, вместе с профессором Преображенским, мы знаем, что у кризиса есть реалии, лица, в том числе физические и юридические. Интересно наблюдать за реалиями ситуации жизни российской провинции, и не только как более простой модели, но и в качестве модели информационного общества. Наблюдения и обобщения, описываемые в данной статье, есть результат сотрудничества школьников и студентов Белорецкого района Республики Башкортостан. Мы назвали наше общественное объединение «Моногородок».

При всей сложности кризисного состояния чего бы то ни было, кризис естественно сопровождает различные этапы развития любого объекта наблюдения, социальной ли природы, биологической ли. Антропософский взгляд позволяет изучить кризис в единстве действующих процессов согласно принципу синусоидной динамики развития социальных или биологических объектов. Внутри и вовне предприятия или учреждения кризисные процессы представляются более управляемыми в их конкретном выражении, а не как стихийное бедствие. Мировой опыт даёт пример позитивной реализации возможностей, предъявляемых глобальным кризисом. Пример Китая показателен здесь не только первоначальными успехами целенаправленного оперирования определёнными процессами, составляющими кризисную ситуацию в мире, но и определёнными реакциями глобальных противостоящих сил, представленными в диалоге сторон. Представляют интерес социальные аспекты кризисной ситуации, как в микросоциальном аспекте, так и в медиа-и макросоциальном. Позитивистский подход, согласно современной социологической методологии, раскрывает ресурсный компонент субъектной организации деятельности предприятия, учреждения в подобной ситуации, позволяя на современном уровне развивать исторический опыт сотрудничества в сложно интегрирующей динамике развития предприятия, учреждения, общности, популяции и др. Изучая предсказуемые аспекты социальной жизни коллектива, кризисный управляющий может взглянуть на предсказуемые картины внутренней жизни предприятия под необычным углом. Так, например, ролевые моменты микросоциальной жизни предприятия несут черты зеркальной субъектности и дополнительной ролевой организации субъекта, так как каждый участник имеет представление о ролевых особенностях взаимодействия в коллективе и вносит, вольно или невольно, коррективы в своё поведение в той или иной степени осознанности. На практике наиболее действенны в таких случаях следующие варианты оперирования: динамическое наблюдение и развитие ситуации, мониторинг общения в коллективе, остранение проблемы, расширение ролевого спектра, абсурдизация, вербальный контроль. Следует обратить внимание на видение проблемных ситуаций поверхностного типа, скрывающие реальные противоречия и проблемную динамику процессов. За более-менее открытыми позициями следует выделить видимую конструктивную позицию претендента на лидерство, каковая часто в настоящее время обнаруживает неблагоприятные манипуляторские мотивы, ригоризм, показное благоприличие и попытки использовать чужие достижения, чужие идеи (по наблюдениям наших респондентов, наиболее выражены и повторяемы данные тенденции в государственных учреждениях, что, с другой стороны, обнадёживает в пользу коммерческих и производственных предприятий). Учёт негативной информации позволяет проанализировать, от кого и почему избавлялся коллектив, руководитель или группировка. Вообще негативная информация может быть очень показательной и в плане методов управления коллективом и в плане структуры, качества, целесообразности, организации работы в коллективе, учреждении, на предприятии. Старинный приём непринуждённого собеседования на подступах к изучаемой структуре, лёгкой провокации («NN хорошо справляется, не правда ли», «NN лучше справляется, чем NM?»). Продуктивным может быть и изучение вполне бытовых конфликтов, особенно повторяющихся. Азбука эффективного менеджмента требует по возможности реализовать субъективные ресурсы личности, будь то таланты, приоритеты, коммуникативные возможности, убеждения, и именно анализ негативной информации зачастую помогает раскрыть предпосылки внутренней либо интегрирующей кризисной ситуации. Изучение индивидуальных ресурсов полезно бывает трансполировать на внешние примеры реализации хобби индивидуальных предпринимателей, которые могут стать ключом к раскрытию сущности и возможностей какой-либо индивидуально ориентированной ситуации внутри предприятия. Как пример могу привести небольшое кондитерское производство (изготовление мармелада в городе Учалы). В 90-ые годы предприниматель имел заказчиков и небольшую прибыль, в дальнейшем ему показалось трудоёмко продолжать свою деятельность, и он вернулся к работе на государственном предприятии. Подобные маленькие модели при структурном анализе отражают как глобальные процессы, так и некоторые факторные явления внутри отдельного производства, но особенную ценность могут приобрести как показатели изменений местных тенденций в бизнесе.

Категориальный аспект организации деятельности коллектива помогает использовать прогнозирующее моделирование по уровню организации сотрудничества в данной сфере. Так, например, имеют в настоящее время много сходных черт субъектные и уровневые показатели сотрудничества в государственных и общественных учреждениях успешных и неуспешных предприятиях с различным поддерживающим ресурсом. Результативно бывает изучение текущей динамики социально-экономических процессов. Например, в городе Белорецк в 80-х годах рынок быстро уловил ситуацию, когда спрос на покупку и пошив одежды уже был выражен, население было ориентировано на регулярные приобретение обновок, но в силу специфики спроса предприниматели могли достичь необходимого оборота денежных средств лишь на отчаянном ширпотребе. В Белорецком районе в этот период процветал слой торговок «на обаянии», «на доверии», с манипулятивным компонентом. Существенно и симпатично, что выше оборот был здесь у тех, кто верил в привлекательность своего немудрящего товара.

Отдельным разделом изучения и управления предприятием в кризисной ситуации является легитимный профиль внутренней и внешней политики субъекта. Достаточно убедиться, перед кем из сотрудников учреждения проявляется повышенная сервильность, и болевые, а то и силовые точки организации уже определены. В государственных учреждениях нам говорили: если руководитель заискивает перед экономистом – уже ожно предугадать уровень криминальности управления. Вообще избыточная пафосность в привычках и поступках, подчёркнутая субординация может стать маркером как жизнеспособности, так и упадка организации и содержания деятельности коллектива. Практики говорили респондентам, что иногда затруднительно бывает резко избавляться от «засланного казачка», но подчас резульаьиивно бывает заставить его работать: или уйдёт, или войдёт во вкус. Соответственно нелишне было бы присмотреться к обитателям темнушек и других офисных и производственных неудобий, к сожалению, имеются примеры, когда коллектив чётко делится на 2 половины: высокооплачиваемые малообразованные «комиссары», с одной стороны – и квалифицированные специалисты на остаточном обеспечении, с другой. Такая поляризация в коллективе облегчает, мы полагаем, кризисное управление внутри предприятия, учреждения, по факту модернизации и рекомплектования.

Изучая опыт целенаправленной организации коммерческого рынка и стихийные его благоприятные новации, наши респонденты выделили:

- коммерсанты знают свою целевую клиентуру;

- знают свою финансовую нишу;

- знают, какой процент коммерческого риска допустим категориально и индивидуально для каждого из них в плане баланса между поиском новизны и обеспеченим стабильности предприятия.

Между тем именно свободный рынок отмечает известную тонкость балансировки и присутствия индивидуальных факторов в формировании успешности и стабильности предпринимательства. Так, например, в г. Белорецк одновременно два индивидуальных предпринимателя разместили в коммерческих отделах промтоварных магазинов коллекции изделий из уральского камня. Парадоксально, но быстрее продались товары из менее качественного камня, не столь разнообразного ассортимента, в не очень оживлённом магазине. Рынок постановил, что удача пришлась на участника, который больше любил уральские самоцветы. В свете других наблюдений коммерсантов это мнение может быть оправдано, так как всё более заметны на коммерческом рынке тенденции поиска нравственной опоры в бизнесе, отказа от немереных аппетитов, что нередко аллюзирует к опыту восточного бизнеса, например, к традициям японского менеджмента.

Залогом успешности или ресурсности коллектива является ряд силовых позиций, которые выделить может и должен сам коллектив, что позволит заложить основы здорового сотрудничества, творчества, соревнования. На предприятии такими позициями может стать динамика доходности, распределение уровней травматизма, проективный ресурс членов коллектива. Интересно бывает трансполировать ведущие принципы организации растущего коллектива, например, фирмы «Сони» периода подъёма, на деятельность анализируемой группы. В настоящее время накоплен большой позитивный опыт восточного и западного типов развития предприятий, в том числе и кризисного; этот опыт необходимо учитывать при разработке стратегии и тактики оздоровления предприятия, учреждения. Хотя и изобретение велосипеда может быть полезно коллективу как опыт мозгового штурма, самопрезентации, культурно-исторических аналогий.