

Токмакова Дарья Михайловна

студентка

Научный руководитель

Суетин Илья Николаевич

канд. пед. наук, д-р ист. наук, доцент, профессор

ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный
педагогический университет им. И.Н. Ульянова»

г. Ульяновск, Ульяновская область

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В СОВЕТСКОЙ РОССИИ

Аннотация: статья посвящена особенностям и характеристикам корпоративной культуры в эпоху советской России. В работе рассматривается влияние политической системы, экономической модели и социальных норм на формирование и развитие делового климата внутри предприятий и организаций.

Ключевые слова: корпоративная культура, советская Россия, деловой климат.

В современных условиях для экономического развития государства требуется повышать эффективность работы предприятий. На эффективность влияет уровень корпоративной культуры, что является актуальным. Совершенствованию данной сферы может способствовать изучение положительного опыта прошлого и его использования в современных условиях. Корпоративная культура во времена советской России заметно отличается от современной. Предприятия и организации СССР находились под пристальным контролем государства. Однако, многие достижения в этой области вызывают интерес и могут использоваться в настоящем.

Одной из основных черт корпоративной культуры в советской России являлась идеологическая ориентация. Все организации и предприятия были нацелены на достижение коммунистических идеалов и поддержание социалистического строя. Идеология коммунизма проникала во все сферы жизни, в том числе и в рабочие процессы [1]. Она определяла систему управления предприятиями. Главным

органом управления являлся комитет партии, который контролировал процесс производства и принимал стратегические решения. Также важным элементом была выстроенная система планового хозяйствования, которая определяла цели и задачи предприятий в рамках общего плана развития страны. Идеология коммунизма также имела большое влияние на организацию труда. Принципом «каждому по способностям, каждому по труду» определялась система оплаты труда, где заработная плата зависела от количества и качества выполненной работы.

В качестве другой черты можно выделить жесткую иерархию. В советской корпоративной культуре была ярко выраженная иерархия, где власть и решения принимались линейно сверху вниз. Руководители имели достаточно влиятельную власть и большой контроль над работниками. Эта иерархическая система управления иногда приводила к жесткому контролю со стороны вышестоящих руководителей и ограничению свободы действий рабочих. Рабочие не имели возможности принимать самостоятельные решения и вносить предложения по улучшению производства. Все решения принимались сверху, что иногда приводило к неэффективности и недостатку гибкости в производстве. Кроме того, подобная структура способствовала появлению коррупции и недобросовестности. Руководители могли злоупотреблять своим положением и принимать решения в своих личных интересах, игнорируя общие цели и принципы коммунизма [4].

Третья черта – это коллективизм. В коллективной культуре СССР было принято высоко ценить коллективные достижения и относиться к ним как к общему достоянию. Рабочие не только трудились вместе, но и отмечали успехи коллектива, проводили совместные мероприятия и праздники [3]. Это создавало атмосферу доверия и сплоченности на предприятии. Однако в коллективизме можно выделить следующий недостаток: работники могли скрывать ошибки или проблемы из-за страха быть осужденным другими людьми, коллегами. Это могло негативно сказываться на качестве работы и эффективности производства.

Отсутствие конкуренции также сыграла большую роль в формировании корпоративной культуры в СССР [1]. Все ресурсы и решения распределялись

государством, и целью было достижение общих плановых показателей. Отсутствие конкуренции может иметь как положительные, так и отрицательные последствия как корпоративной культуры. С одной стороны, это способствовало сотрудничеству и солидарности между предприятиями или работниками. Без необходимости конкурировать друг с другом, они направляли свои усилия на совместную работу. С другой стороны, отсутствие конкуренции приводило к устареванию и недостаточной мотивации для улучшения качества продукции и услуг. Без стимула превзойти конкурентов, предприятия могли не стремиться к инновациям или повышению эффективности производства.

Таким образом, в СССР предприятия были государственными или кооперативными, и их основной целью было выполнение плановых показателей производства. Работники были гарантированы постоянной занятостью и социальными льготами, независимо от их производительности. Конкуренции между предприятиями не было, так как все они были в одной системе и выполняли задачи, назначенные государством.

Корпоративная культура в советской России была ориентирована прежде всего на коллективизм и солидарность. Рабочие были объединены в профсоюзы, которые защищали их интересы и обеспечивали социальную поддержку. Взаимодействие между работниками и руководством предприятий было более формальным и иерархичным [2].

Однако в современной России ситуация по большей части изменилась. Государство больше не контролирует все аспекты экономики, и предприятия, и работники вынуждены соревноваться за клиентов и рынки. Но несмотря на все эти перемены, можно увидеть и некоторую схожесть. Во-первых, предприятия в какой-то степени выполняют задачи, назначенные государством. В СССР это были плановые показатели производства, а в современной России предприятия должны соответствовать определенным стандартам и требованиям. Во-вторых, все также существуют профсоюзы, защищающие интересы работников. В-третьих, обе системы ставят акцент на коллективизм и солидарность, хотя в настоящее время индивидуализм начал играть более важную роль.

Список литературы

1. Батталов Д.Р. Эволюция маркетинга: различия между СССР и современной Россией / Д.Р. Батталов, Т.Д. Гусейнов, Е.В. Голованов [и др.] // Экономика предприятий, регионов, стран. – 2023. – №10. – С. 62–66. EDN AQRBEG
2. Даньшина В.В. Социальная ответственность промышленных предприятий в СССР / В.В. Даньшина, В.В. Соловьева // Отраслевая и региональная экономика: проблемы управления и пути решения. – 2015. – №3. – С. 67–74.
3. Салтык Г.А. Становление корпоративной культуры в советской и постсоветской России: история и современность / Г.А. Салтык, А.И. Лукаш // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2018. – №2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/stanovlenie-korporativnoy-kultury-v-sovetskoj-i-postsovetskoj-rossii-istoriya-i-sovremennost> (дата обращения: 25.10.2023). EDN XQКСАН
4. Скворцова Л.А. Корпоративная культура в России: изучение, развитие / Л.А. Скворцова // Управление человеческими ресурсами: теория и практика. – 2015. – №2. – С. 167–176. EDN VAQDBN
5. Хайк М. Российский и Зарубежный опыт развития организационной культуры / М. Хайк, С.В. Ильченко // Актуальные проблемы развития экономики и управления в современных условиях. – 2021. – №2. – С. 912–919. EDN RLJKPU