

Секция «Социология организаций и социальных технологий»

**Влияние синергетического эффекта на экономическую деятельность  
современных предприятий**

**Кошелев Константин Александрович**

*Студент (бакалавр)*

Санкт-Петербургский государственный торгово-экономический университет,

Санкт-Петербург, Россия

*E-mail: konstantinkoshelef@gmail.com*

В настоящее время все большее распространение приобретают такие формы предпринимательской деятельности, как сети, интегрированные структуры, бизнес-группы и альянсы, выступающие на рынке, с одной стороны, как единое целое, а с другой, представляющие собой отдельные самостоятельные единицы. Объединяясь в интегрированные структуры, предприятия получают дополнительные преимущества от совместного использования каналов распределения, основных производственных фондов, технологий и пр. Появление данных преимуществ связано с возникновением синергетических эффектов. В теории организации понятие синергии связано также с понятием социально-психологического ресурса организации, включающего в себя персонал, уровень его квалификации и мотивации, а также взаимодействие между членами коллектива при выполнении своих служебных обязанностей.

Цель работы заключается в изучении понятия «синергетический эффект», а также рассмотрении его влияния на психологический климат в коллективе организации.

Термин «синергетический эффект» был введен в современный научный оборот в середине 80-х гг. XX столетия [2, 154]. Одним из первых российских экономистов, обратившихся к проблематике синергетических эффектов считается С.П. Курдюмов, под руководством которого и была создана российская синергетическая научная школа и осуществлен ряд исследований в области нелинейной динамики [3, 85].

В настоящее время существуют различные подходы к трактовке понятия «синергетический эффект». Наиболее распространенным в российской научной литературе является следующее определение: синергетический эффект - это возрастание эффективности деятельности в результате интеграции, слияния отдельных частей в единую систему за счет так называемого системного эффекта (эмерджентности) [1, 24]. Однако, по мнению ряда ученых, оно является не вполне корректным, так как результатом слияния частей в единую систему может в равной степени быть как возрастание, так и снижение эффективности процесса. Термин «социальная синергетика» в России был впервые введен в употребление В.П. Бранским. В соответствии с его определением, синергетический эффект - совместный труд во всех областях человеческой деятельности как основа общности [1, 45]. Иными словами, синергетические эффекты - эффекты, возникающие вследствие объединения разрозненных частей и показывающие при этом более высокую эффективность, функционируя как единое целое, а не как простая совокупность отдельных единиц.

Одна из самых простейших классификаций синергетических эффектов - выделение положительных и отрицательных эффектов, которые возникают в процессе взаимодействия всех элементов организации. В соответствии с трудами ученых-синергетиков, если структурные элементы не координируют между собой, то появляется отрицательный синергетический эффект, в противоположном случае - положительный. Например, если имеет место стабильный рост рентабельности, выполнение бизнес-плана, повышение заинтересованности работников в улучшении своей квалификации и наличие благоприятного психологического климата в коллективе, то организация смогла выявить и в полной мере

использовать положительный синергетический эффект.

Одним из важнейших направлений работы на предприятии после сделки «слияния и поглощения» является создание благоприятной социально-психологической атмосферы для достижения положительного эффекта синергии [3, 160]. Существует подтвержденный практикой факт, гласящий, что совместные усилия людей способны как к увеличению синергетического потенциала, так и к его уменьшению. В данном случае перед руководителями стоит задача объединения усилий членов организации (в прошлом - разных организаций) для достижения единой поставленной цели. Если такого единства нет, то их совместные действия могут привести к отрицательным результатам.

Для формирования положительного синергетического эффекта необходима система не только экономических, но и социально-психологических мер. Кроме финансового поощрения за достижение определенных результатов в труде не менее важно применение различных социальных мер, к примеру, бесплатное медицинское обслуживание. Однако основным направлением работы с персоналом является повышение психологической грамотности работников и формирование у них потребности в психологических знаниях и навыках, а также желания использовать их в профессиональной деятельности.

Данная методика применялась на практике в городе Санкт-Петербург на различных предприятиях «до и после» проведения сделки «слияния и поглощения», в результате которой возникал синергетический эффект. Проведенный эксперимент подтверждается данными социологических опросов, проводимых в 2009 году на 16 предприятиях, имеющих тенденцию к объединению - для более быстрого восстановления после финансового кризиса в 2008 году агентством «О-плюс». Социологами были опрошены по 20 респондентов в каждой из 16 фирм. Результаты показали, что средний уровень удовлетворенности персонала работой и психологическим «климатом» в коллективе - 54% [3, 209].

После объединения предприятий 2014 года был проведен аналогичный опрос в 6 образовавшихся предприятиях, показавший, что уровень удовлетворенности повысился до 71% [3, 125]. Данный показатель как выяснилось при проведении интервью сотрудниками HR-отдела, был достигнут благодаря грамотной психологической работе с персоналом на предприятии. Таким образом, на примере данного социального эксперимента можно обнаружить взаимосвязь положительного синергетического эффекта с социально - психологической обстановкой в коллективе.

В итоге можно констатировать, что для создания эффективного механизма использования синергетического эффекта необходимо понимать его суть. При этом действие данного эффекта должны знать не только управленческий персонал, но и рядовые работники организации, - только тогда можно достичь наилучших результатов. В процессе приёма нового работника администрация должна обращать внимание не только на его профессиональные качества, но также и на способность работника взаимодействовать с остальным персоналом.

### Источники и литература

- 1) Аникина И.Д. Создание синергетических эффектов в сделках слияний и поглощений // Финансовый менеджмент. 2009. № 2. - 62 с.
- 2) Милованов, В.П. Неравновесные социально-экономические системы: синергетика и самоорганизация, перераб. Текст. // В.П. Милованов. М.: Эдиториал УРСС, 2011. – 264 с.
- 3) Тазетдинов М.Ф. Оценка экономической эффективности интеграции предприятий:

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Казань, 2012. – 245 с.

**Слова благодарности**

За помощь в составлении доклада хотелось бы выразить огромную благодарность старшему преподавателю кафедры философии и социальных коммуникаций СПбГТЭУ Новиковой Ларисе Васильевне.