

ООО «Корпоративные системы управления»

УДК 331.101

Жемчугов А.М., Жемчугов М.К.

Производительные силы предприятия и его эффективность.
Два единственных пути повышения и их практическая реализация

Москва, 2021

Организация-депонент: ООО «Корпоративные системы управления» («КОРПСИС»), г. Москва

Название работы: Производительные силы предприятия и его эффективность.

Два единственных пути повышения и их практическая реализация

Авторы:

Жемчугов А.М., ООО «Корпоративные системы управления», г. Москва, Российская Федерация, E-mail: a.zhemchugov@corpsys.ru.

Жемчугов М.К., ООО «Корпоративные системы управления», г. Москва, Российская Федерация, E-mail: m.zhemchugov@corpsys.ru.

Реферат

В связи с большим отставанием эффективности наших предприятий от предприятий развитых стран и все более обостряющейся международной конкуренцией, проблема повышения эффективности наших предприятий, а также экономики в целом, все более и более актуальна. Цель исследования — нахождение путей и практических методов повышения эффективности деятельности наших предприятий.

Вопросы производительных сил человека и повышения эффективности деятельности предприятий не укладываются в рамки ни одной из конкретных наук. Эти вопросы могут быть адекватно рассмотрены только при системном междисциплинарном подходе.

В своей работе мы не останавливались на достигнутых результатах современных исследователей, а провели глубокий анализ вопроса начиная с классиков экономической науки Вильяма Петти, Адама Смита, Давида Рикардо, Альфреда Маршалла, Макса Вебера, Френка Найта, и других, и заканчивая лауреатами нобелевских премий по экономике уже XXI века: Джорджем Акерлофом, Элиной Остром, Оливером Уильямсоном, Оливером Хартом, Бенгтом Хольмстрёмом. Мы также использовали труды признанных социологов, философов, психологов, антропологов и кибернетиков: Джона Локка, Георга Гегеля, Анри Файоля, Зигмунда Фрейда, Марселя Мосса, Густафа Юнга, Карен Хорни, Честера Барнарда, Карла Полаanyi, Курта Левина, Виктора Франкла, Стаффорда Бира, Мансура Олсона, Дугласа Норта, Г. М. Андреевой, А.И. Пригожина, В.И. Франчука и многих других.

Результатом исследований является разработка двух единственно возможных путей повышения производительных сил и эффективности предприятия: существенного повышения уровня оплаты труда с проведением необходимых институциональных изменений и дополнительной нематериальной мотивацией и построение партнерского предприятия с общностью интересов.

Практическое значение исследований определяется разработанными методами построения эффективного партнерского предприятия и повышения эффективности существующих предприятий. Социальное значение — в создании предприятия, базирующегося на общности интересов труда и капитала.

Ключевые слова

Производительные силы, производительная способность, реципрокные отношения, антагонистические реципрокные отношения, вертикальные реципрокные отношения, партнерское предприятие.

Язык: рус.

Страниц: 71

Ил.: да

Библ.: 124

Productive forces of an enterprise and its efficiency. Two unique ways to improve and their practical implementation

Authors:

Zhemchugov A.M., (1987), Moscow. LLC «Corporate Management Systems», Russian Federation, email: a.zhemchugov@corpsys.ru.

Zhemchugov M.K., (1948), Moscow. LLC «Corporate Management Systems», Russian Federation, email: a.zhemchugov@corpsys.ru.

Abstract

In view of the great lag in the efficiency of our enterprises and enterprises in developed countries and the increasingly aggravated international competition, the problem of increasing the efficiency of our enterprises, as well as the economy as a whole, is more and more urgent. The purpose of the study is to find ways and practical methods to improve the efficiency of our enterprises.

The issues of human productive forces and improving the efficiency of enterprises do not fit into the framework of any of the specific sciences. These issues can be adequately addressed only with a systemic interdisciplinary approach.

In our work, we did not stop at the achieved results of modern researchers, but conducted a deep analysis of the issue, starting with the classics of economic science, William Petty, Adam Smith, David Ricardo, Alfred Marshall, Max Weber, Frank Knight, and others, and ending with the Nobel Prize winners in economics of the 21st century: George Akerlof, Elinora Ostrom, Oliver Williamson, Oliver Hart, Bengt Holmström. We also used the works of renowned sociologists, philosophers, psychologists, anthropologists and cyberneticians: John Locke, Georg Hegel, Henri Fayol, Sigmund Freud, Marcel Moss, Gustaf Jung, Karen Horney, Chester Barnard, Karl Polanyi, Kurt Levin, Victor Bier, , Mansur Olson, Douglas North, G.M. Andreeva, A.I. Prigogine, V.I. Franchuk and many others.

The result of the research is the development of two only possible ways to increase the productive forces and efficiency of the enterprise: a significant increase in the level of wages with the necessary institutional changes and additional non-material motivation and the construction of a partner enterprise with a community of interests.

The practical significance of research is determined by the developed methods of building an effective partner enterprise and increasing the efficiency of existing enterprises.

Social significance lies in the creation of an enterprise based on the common interests of labor and capital.

Keywords

Productive forces, productive capacity, reciprocal relations, antagonistic reciprocal relations, vertical reciprocal relations, partner enterprise.

Введение

В настоящее время эффективность наших предприятий в 3-4 раза ниже, чем в развитых странах, причем до 80% этого отставания приходится на низкую организацию деятельности [Производительность 2010]. Поиски путей повышения эффективности деятельности предприятия в научном плане ведутся уже более 100 лет, начиная с исследований Фредерика Тейлора [Тейлор 1991]. Это и введение различных систем оплаты труда и мотивации, и различных систем управления: стратегического, проектного, процессного, и многих других. Только любая система внешней мотивации базируется на измеримых показателях¹, а установить статистически достоверные причинно-следственные связи между измеримыми показателями и целями предприятия на практике не удастся [Norreklit 2000; Schneiderman 1999]. Здесь В.И. Бовыкин писал, что «различные системы оплаты и стимулирования труда (окладные, повременно-премиальные, в том числе на основе KPI, сдельные системы, аккордные и др.) <...> являются анахронизмом XIX в., решают чрезвычайно ограниченный круг проблем и абсолютно не способны устранить проблему мотивации персонала» [Бовыкин 2020]. Что же касается, например, систем стратегического управления, то «Уолтер Кичел, автор многих статей на тему стратегий в журнале Fortune, однажды указал на тот факт, что только 10% сформулированных стратегий действительно реализуются на практике (цифра, которую Том Питерс назвал «чрезмерно раздутой»)» [Минцберг 2013, с. 166].

Причина неудач на наш взгляд в том, что отмеченные пути — это отдельные частные пути, не имеющие подхода непосредственно к решению проблемы достижения необходимых целей предприятия, и не могут обеспечить ощутимое повышение эффективности. Соответственно отмечается, что «среди наиболее важных проблем, стоящих сегодня перед современными предприятиями, является поиск путей повышения эффективности деятельности» [Чернышева 2016, с. 76]. При этом в статье [Кулик 2017, с. 19] говорится, что «из трудов классической политической экономии следует вывод: «Развитие производительных сил — основной принцип в оценке всех технико-экономических и прочих общественных явлений». Так было, есть и будет». Из этого можно заключить, что развитие производительных сил — это и есть основной путь к повышению эффективности

¹ Например, сдельная оплата — оплата по показателям сдельных расценок на изготавливаемую продукцию, как показал еще Фредерик Тейлор, не дает практических результатов [Тейлор 1991].

деятельности. Только необходимо раскрыть его, выяснить возможности и пути его применения.

Источником производительных сил человека, как отмечали классики: Адам Смит, Фредерик Бастиа, Н.Г. Чернышевский, Макс Вебер, лауреаты нобелевских премий по экономике Роберт Коуз, Джордж Акерлоф, Харт и Холстром, являются личные интересы, цели и потребности человека. Это же отмечают и многие наши современники. Соответственно, «единственной причиной для вступления в кооперацию является стремление удовлетворить личные мотивы» [Барнард 2009, с. 44]. И «согласие на кооперацию возникает в итоге оценки стимулов к вступлению в кооперацию относительно жертв, которых она потребует, и сравнения результата с тем уровнем чистого удовлетворения, который могут обеспечить другие имеющиеся возможности» [Барнард 2009, с. 84]. Другие возможности — это и индивидуальный труд, и труд в других предприятиях. У человека всегда есть выбор между конкурирующими возможностями.

Если же самым кратким образом дать определение личному интересу человека, то он заключается в повышении ценности его совокупного капитала, как всех его внутренних составляющих (человеческий капитал), так и всех внешних. Как отмечал Гэри Беккер — в получении прибыли как «приведенной ценности всей суммы разностей между выгодами и издержками, как неденежными, так и денежными» [Беккер 1993, с. 41].

Деятельность человека — это в подавляющем большинстве совместная деятельность [Барнард 2009]. И ее организация, как отмечал Фредерик Бастиа еще в 1850 году, «должна быть различна, смотря по тому, гармоничны ли между собой или враждебны друг другу самые интересы. В первом случае решение надо искать в свободе, во втором — в принуждении. В первом не надо только мешать, во втором надо мешать непременно» [Бастиа 2007]. Здесь «одно из двух: или союз вредит индивидуальности, или он выгоден ей. <...> Если союз выгоден, то он совершится в силу личного интереса, самого могущественного, постоянного, единообразного, всеобщего принципа, чтобы там ни говорили его противники» [Бастиа 2007]. Далее эти два направления, только в различных терминах и формулировках, описали и Альфред Маршалл [Маршалл 2012], и Френк Найт [Найт 2013], и Макс Вебер [Вебер 2006], и Роберт Коуз [Коуз 2007], и Людвиг фон Мизес [Мизес 2019], и Оливер Уильямсон [Уильямсон 1996], и другие исследователи. В бюрократическом — готовность к труду в предприятии в основном обуславливается угрозой увольнения, в партнерском — согласованной сторонами аккордной оплатой [Вебер 2006].

Первое направление, возникшее как кооперативы еще на заре капитализма одновременно с первыми капиталистическими фабриками, — это неантагонистические отношения (гармоничность, общность интересов, социальная общность), будем называть его по Маршаллу — партнерским. Но в литературе отмечалось, что его практическая реализация возможна лишь в малых формах [Alchian 1972; Остром 2010a], и только Мансур Олсон [Олсон 1995] и Оливер Уильямсон [Уильямсон 1996] показали на принципиальную возможность построения иерархического предприятия на таких принципах. А необходимую базу — наличие единого собственника — показал еще Макс Вебер [Вебер 2006]. Но они только отметили саму принципиальную возможность. И о больших формах — иерархических кооперативных предприятий — исследовано очень мало, но их перспективность отмечается как классиками, например Альфредом Маршаллом [Маршалл 2012], так и нашими современниками, например, Р.И. Хабибулиным и Е.В. Седовым, которые при этом отмечали «недостаточную разработанность экономической теории самоуправления работников и коллективных форм хозяйствования» [Хабибуллин, Седов 2017, с. 124].

В настоящее же время практически все современные предприятия строятся по модели рациональной бюрократии Макса Вебера (или с ее использованием), в которой «каждое действие работника должно быть рационально с точки зрения как выполнения им собственной роли, так и достижения общей цели организации» [Вебер 2006]. Однако такая рациональность не является чем-то всеобщим и данным извне. Рациональность бюрократии в развитых странах базируется на многовековом естественном отборе форм организации с наиболее конкурентными институтами (культурой) — на многовековом развитии этих институтов. В нашей стране, как и в других развивающихся странах, происходили неоднократные радикальные социальные потрясения, стабильные условия отсутствовали. Соответственно не сформировались и эффективные институты — невозможно сказать, что действия наших руководителей и работников рациональны с точки зрения достижения общей цели организации. Отсутствие таких институтов как раз обуславливает то, что эффективность наших предприятий в 3-4 раза ниже, чем в развитых странах [Производительность 2010]. Проблеме повышения эффективности деятельности наших предприятий постоянно уделяется большое внимание, однако на базе различных систем внешней мотивации, без анализа механизма деятельности бюрократического предприятия, и проблема до сих пор не разрешена. В своей книге 2020 года В.И. Бовыкин даже пишет: «различные системы оплаты и стимулирования труда (окладные, повременно-премиальные, в

том числе на основе KPI, сдельные системы, аккордные и др.) <...> являются анахронизмом XIX в., решают чрезвычайно ограниченный круг проблем и абсолютно не способны устранить проблему мотивации персонала» [Бовыкин2020]. Как отмечал В.И. Бовыкин [Бовыкин2020], а ранее Генри Форд [Форд 2017], Честер Банард [Барнард 2009], Георг Акерлоф [Акерлоф 2010], одним из путей повышения эффективности является путь повышения уровня оплаты труда. Однако, как показывают полевые эксперименты последних лет, основное значение имеет начальный уровень оплаты труда, а его повышение в процессе деятельности не приводит к непосредственному повышению эффективности деятельности персонала [DellaVigna 2016; Englmaier 2019]. В основном это определяется консервативностью институтов малых групп [Жемчуговы 2020d]. Соответственно этот вопрос необходимо рассмотреть комплексно, в том числе и с учетом нематериальных интересов человека, роль которых существенно повышается с повышением уровня оплаты труда. Их, совместно с повышением уровня оплаты труда, использовал еще Генри Форд [Форд 2017].

Однако проблема не просто в эффективности деятельности предприятия. Как отмечал А.Э. Петросян: «теория в части, касающейся организационных целей, зашла в тупик» [Петросян 2015, с. 76]. А Игорь Ансофф отмечал: «несмотря на то, что технология стратегического планирования существует уже почти двадцать лет, в настоящее время большинство фирм отдает предпочтение менее хлопотному и менее сложному долгосрочному экстраполятивному планированию» [Ансофф 1999, с. 66], когда цели определяются не возможностями предприятия, а «от достигнутого» — когда они заведомо занижены [Гайдар 1997]. О цели предприятия можно говорить и с точки зрения собственника, и с точки зрения самого предприятия [Жемчуговы 2011]. В первом случае - это максимальные цели, во втором минимальные максимально комфортные. Но реальные цели могут быть поставлены только исходя из потенциала предприятия, который и должен выявляться при целеполагании. Именно решение этого вопроса отсутствует в литературе. В нашей статье [Жемчуговы 2014a] он был рассмотрен, но только в принципиальном плане.

В наших статьях [Жемчуговы 2019; Жемчуговы 2020a — 2020d] отмеченные два направления были рассмотрены только предварительно. Целью настоящего исследования является их анализ, определение потенциальных и практических путей достижения максимальных производительных сил и эффективности деятельности наших предприятий.

Задачи исследования заключаются в определении источников производительных сил, самих производительных сил, анализа существующего состояния производительных сил по обоим направлениям, потенциальных и практических, условий обеспечения максимальных производительных сил, разработки практических методов достижения максимальной эффективности предприятия.

Научная новизна данного исследования заключается в применении нового подхода базирующегося на производительных силах человека к решению проблемы повышения эффективности предприятия, в определении потенциальных и практических путей повышения эффективности при принятом подходе.

1. Методология

В предлагаемом исследовании за основу взяты положения:

- (1)Фредерика Листа [Лист 2005] о производительных силах человека и производительной способности. При этом сами по себе производительные силы человека, как и средства производства, не обладают производительной способностью. Производительная же способность (производительные силы человека и средства производства) еще не означает производительной деятельности. Деятельность обеспечивается тремя факторами производства: производительные силы человека, средства производства, и оборотный капитал, который необходим для закупки материалов (земли), обеспечения функционирования средств производства, авансирования труда). Эти три фактора в целом аналогичны трем факторам производства Жан-Батиста Сэя: труд, земля, капитал. Четвертый фактор производства — предпринимательские способности работников — Альфреда Маршалла [Маршалл 2012] и Джона Кларка [Кларк 1992] соответствует труду и производительным силам руководителей и специалистов.

Как и Фредерик Лист, мы разделяем производительные силы и средства производства. Это объясняется тем, что «только человеческие ресурсы могут производить экономические результаты. Все другие ресурсы подчиняются законам механики. Их можно использовать, но их выход никогда не будет большим, чем сумма входов» [Друкер 1998, с. 252]. Разделяем для того, чтобы определять пути повышения производительных сил именно человека. А средств производства не даются извне, а определяются именно производительными силами человека (создаются или выбираются и приобретаются).

- (2)Макса Вебера о трех видах социальных отношений в жизнедеятельности людей: социальная общность (взаимопринадлежность), общность интересов, и конфликт интересов [Вебер 2006].
- (3)Карла Поланьи о трех способах связи (интеграции) людей: рыночные, реципрокные (взаимовыгодный обмен) и редистрибуция (перераспределение) [Поланьи 2007].
- (4)Фредерика Листа [Лист 2005], Фредерика Бастиа [Бастиа 2007], Макса Вебера [Вебер 2006], Роберта Коуза [Коуз 2007] и др. о двух видах деятельности: с общностью интересов и с противоположностью интересов. В первом случае коллектив согласовывает свои интересы и цели, получает доход как часть конечного результата труда — стороны заинтересованы в получении максимальной возможной прибыли — общность интересов. Во втором коллектив получает заработную плату, являющуюся издержками производства — противоположность интересов. При этом человек заинтересован в минимальном уровне труда: лишь такого, который и позволит избежать увольнения — в сохранении источника дохода. В обоих же случаях «единственной причиной для вступления в кооперацию является стремление удовлетворить личные мотивы» [Барнард 2009, с. 44]. Однако, сама суть труда, и отрицательная полезность труда, в этих двух случаях совершенно различны
- (5)Макса Вебера о том, что аккордная работа и опасность увольнения в основном определяют готовность к труду в рамках капиталистического распорядка.
- (6)Честера Барнарда и Саймона о зоне безразличия при бюрократической организации и ее величине [Барнард 2009; Simon 1991].
- (7)Альфреда Маршалла, Френка Найта, и др. о капитале человека;
- (8)Гэри Беккера о прибыли человека как приведенной ценности всей суммы разностей между выгодами и издержками, как неденежными, так и денежными [Беккер 1993].
- (9)Макса Вебера, Оливера Харта и Бенгта Холстрема [Hart, Holmström 2016], и др. о доминировании личных целей.
- (10)Вильяма Джевонса, Зигмунда Фрейда, Френка Найта, Людвиг фон Мизеса, и др., о том, что труд определяется как «болезненное усилие» [Jevons 1871], «неудовольствие» [Фрейд 1992], «антиполезность» [Найт 2013], «отрицательная полезность» [Мизес 2019];
- (11)Вильяма Джевонса, Альфреда Маршала, Лайонела Роббинса, Людвиг фон Мизеса; Б.И. Додонова о неизбежности чередовании досуга и труда. Труд в предприятии

повышает внешний капитал человека (в основном его финансовую составляющую), но снижает жизненно важные психо-физиологические составляющие внутреннего капитала человека. И эти составляющие пополняются при досуге: досуг есть «совокупность видов деятельности, предназначенных для удовлетворения физических, духовных и социальных потребностей в свободное время» [Российская 1998, с. 132] за счет полученного трудом внешнего капитала. Пополняются и развиваются за счет оборота капитала человека [Жемчуговы 2020с].

(12)Честера Барнарда, Джорджа Акерлофа и др. и о повышении эффективности при росте уровня оплаты труда;

(13)Мансура Олсона о возможности построения иерархического предприятия на базе общности интересов. Макса Вебера и Оливера Уильямсона о том, что для такого построения необходима внешняя власть, которую может обеспечить только единый собственник.

(14)Анализа социальных отношений и соответствующих им производительных сил приведенный в нашей статье [Жемчуговы 2020с].

(15)Мы исходим из того, что производительные силы человека — это его интересы и цели (источник), а также его внутренний и внешний капитал (средства достижения интересов и целей). Внутренний капитал (человеческий капитал) обеспечивает потенциальные производительные силы человека, но ряд его составляющих расходуется в процессе труда. Внешний капитал здесь играет другую роль: его повышение за счет вознаграждения по итогам деятельности позволяет восстановить затраты внутреннего капитала и повысить их при досуге.

Результат деятельности человека в предприятии — это повышение его жизненного капитала, который определяется совокупной ценностью всех составляющих капитала. И так, как их в данных условиях и в данное время оценивает сам человек. Человек рационален по отношению к своему жизненному капиталу, но не к его отдельным составляющим.

Исходя из этих предпосылок, в нашем исследовании мы анализируем и рассматриваем два пути повышения эффективности предприятия. Бюрократического — за счет повышения не просто уровня оплаты труда, а уровня прироста внутреннего и внешнего капитала человека и создания соответствующих институтов. И партнерского — за счет создания

организации, отношений и институтов общности интересов коллектива и собственника — социальной общности — при исключении антагонистических вертикальных отношений.

2. Анализ двух направлений организации отношений в предприятии

Роберт Коуз, анализируя рыночную деятельность и деятельность бюрократического предприятия, показал, что рынок — это контракт на каждую транзакцию обмена. А большие транзакционные издержки на согласование каждого контракта на каждую транзакцию не позволяют использовать рыночные отношения в предприятии. Поэтому в нем «этот ряд контрактов замещается одним-единственным» [Коуз 2007]. Он «и есть то, почему фактор за некоторое вознаграждение (которое может быть фиксированным или колеблющимся) соглашается в известных пределах выполнять распоряжения предпринимателя. Существо контракта в том, что им устанавливаются только пределы власти предпринимателя². В этих границах, следовательно, он может управлять остальными факторами производства» [Коуз 2007]. Однако проблема в том, что эти границы не могут быть четко и формально определены контрактом. Как отмечал еще Жан-Батист Сэй (1803): «Заработная плата рабочего устанавливается взаимным соглашением между ним и предпринимателем: один старается как можно больше получить, другой — как можно меньше дать» [Сэй 2007]. Поэтому отношения между предприятием и персоналом антагонистичны и отмеченные границы власти могут определяются только неформальным компромиссом между персоналом и предприятием — между уровнем оплаты труда предприятием и уровнем труда персонала. Только здесь «сама противоположность интересов и конкуренция за возможности остаются» [Вебер 2016] — остается и антагонизм отношений. Это бюрократическая организация с противоположностью интересов и целей.

С другой стороны, Роберт Коуз показал, что «немалая часть работ исполняется по контракту, т.е. подрядившемуся гарантирована определенная сумма за выполнение определенных действий. Но это не предполагает никакого управления» [Коуз 2007]. Это аккордная работа, которая обуславливают готовность к труду в рамках капиталистического трудового порядка, даже более, чем опасность увольнения [Вебер 2016]. Работа, которая определяет контракт и не на одну транзакцию, и не все время найма персонала, а как коллективный (реже индивидуальный) подряд на конкретную работу, заканчивающуюся

² По поводу приведенного термина «предприниматель» Роберт Коуз писал: «В этой статье термином «предприниматель» я обозначаю лицо или группу лиц, которые в конкурентной системе направляют производство, выполняя тем самым роль механизма цен» [Коуз 2007]. По Веберу — это рациональное бюрократическое управление с бюрократическим штабом.

рыночным результатом. Здесь оплата труда является частью результата предприятия — согласована и неантагонистична. Однако сама работа по подряду директивна и не учитывает интересы коллектива.

Как отмечал Людвиг фон Мизес, «нет другой альтернативы ориентированному на прибыль частному бизнесу, чем бюрократическое управление» [Мизес 2019]. Аналогично нет другой альтернативы бюрократическому управлению предприятием, чем ориентированные на прибыль с аккордной системой «без управления» — с самоуправлением.

Если коснуться источников производительных сил — интересов и целей человека, то основа современного производства — это групповая деятельность, движущей силой которого являются интересы и цели групп [Олсон 1995]. Откуда они могут браться? При бюрократической организации только из поставленных внешних целей. Однако извне невозможно поставить человеку его интересы. Они будут определяться только интересами членов группы и будут ориентированы на результаты самой группы, а не внешнего субъекта — будут антагонистичны с ними. А цель, принимаемая группой, преломляется через эти интересы и, поэтому, отлична от внешней цели. И это первое направление. При партнерской организации общие интересы и цели группы могут формироваться только самими членами группы. При этом «участники его прежде всего сталкиваются — относительно цели, средств, порядка исполнения и т.д.: организационный процесс, выполняемый посредством речи и мышления, в форме «обсуждения» [Богданов 2003, с. 44-45]. Соответственно общая цель группы — это выражение интересов членов группы, внутренняя цель ее членов, согласованная с предприятием. Очевидна общность интересов и целей. Это дает второе расширенное понятие аккордной работы — это работа при которой согласовывается не только вознаграждение, а и, в той или иной форме, сама работа. Когда имеется определенная свобода выбора.

Это партнерская организация с общностью целей при классической аккордной системе; и интересов и целей — при расширенном ее понимании.

3. Деятельность человека

3.1. Производительные силы человека

Фредерик Лист выделил два типа производительных сил: те, которые непосредственно участвуют в производстве продукции, и те, которые создают сами производительные силы. «Первые производят меновые ценности, вторые создают производительные силы». Причем вторые «в несравненно большей еще степени производительны» [Лист 2005, с. 130]. Далее он

показал, что «фабрика будет работать тем успешнее, <...> чем более рабочие связаны между собой и чем более обеспечено содействие целому со стороны каждого отдельного лица» [Лист 2005, с. 137]. Третье, что выделил Фредерик Лист — это то, что «в обществе [термином] «производить» называют не только то, что производит продукты в собственном смысле или вызывает деятельность производительной силы, но и то, что возбуждает производство и потребление»³ [Лист 2005, с. 241]. К таким возбуждающим мотивам он относил и соревновательность: «соревнование рождается и возрастает по мере развития промыслов» [Лист 2005, с. 242]. Как отмечал Альфред Адлер «жить среди людей — значит непрерывно оценивать себя, а это порождает желание главенствовать и надежду на успех в соревновании» [Адлер 1997, с. 54].

Для того, чтобы персонал предприятия действовал и в интересах предприятия и собственника, необходимо «создание» производительных сил с соответствующими интересами и целями. Создание производительных сил руководителей, создающих производительные силы подчиненных. Создание у них определенной соревновательности. И все вопросы повышения эффективности предприятия, включая вопросы средств производства, — это вопросы создания соответствующих производительных сил.

Если рассмотреть структуру производительных сил человека, то она включает две основные составляющие:

- Интересы, цели и потребности человека.
- Капитал человека, являющийся средством достижения интересов и целей, удовлетворением потребностей.

Источник производительных сил человека — это его интересы, цели, потребности, а капитал человека — это средство их удовлетворения.

3.2. Капитал человека

Капитал человека — это сложное многогранное понятие, включающее внутренний (человеческий) и внешний капитал; материальный и нематериальный капитал, капитал, находящийся в постоянном обороте. А также капитал социальных организаций, как малых групп, так и предприятия. Эти вопросы рассмотрены нами в статье «Социальные отношения

³ «Художник своими творениями действует облагораживающим образом на человеческую душу и на производительные силы общества, но так как наслаждение искусством предполагает обладание теми материальными предметами, которыми это наслаждение оплачивается, то, следовательно, художник возбуждает материальную производительность и побуждает к бережливости» [Лист 2005, с. 241].

и производительные силы: ретроспектива, состояние и перспективы» [Жемчуговы 2020с].
Здесь мы приведем необходимые основные положения.

3.2.1. Капитал человека

Впервые аналогию материального и нематериального капитала показали еще Адам Смит и Альфред Маршалл. Ведь человек, получивший с затратой большого труда высокие компетенции и навыки как свой внутренний капитал, должен получать и прибыль на этот капитал, равный этой сумме его расходов [Смит 2017]. И понятие квазиаренды «применимо и к специальным доходам от природных способностей и умения» [Маршалл 2012]. Альфред Маршалл называл капитал человека «благами человека» дал их детальную структуру. Он выделял материальные личные блага «которыми он владеет (в силу закона или обычая) на правах частной собственности» [Маршалл 2012] и коллективные блага, и «коллективные блага, т.е. блага, которые не находятся в частной собственности⁴». Внутренние нематериальные блага человека — «личный капитал» — это «его собственные качества и способности к действию и наслаждениям; таковы, например, деловые способности, профессиональное мастерство или способность получать удовольствие от чтения и музыки <...> собственные личные свойства и способности, даже те, которые дают ему возможность зарабатывать себе на жизнь» [Маршалл 2012]. Внешние нематериальные блага — «нематериальные блага, которые принадлежат человеку <...> и прямо служат в качестве средств, позволяющих ему приобретать материальные блага <...> его деловые и профессиональные связи, организация его предприятия» [Маршалл 2012]. Френк Найт также отмечал, что «возможные объекты прав собственности распадаются на два основных класса: личные способности, присущие индивиду, и материальные предметы» [Найт 2013], но классификации их не приводил. При этом он отмечал, что «личные способности индивида <...> упорно не хотят отличаться, в экономическом контексте, от материальных благ» [Найт 2013].

Джон Локк писал: «Каждый человек обладает некоторой собственностью, заключающейся в его собственной личности, на которую никто, кроме него самого, не имеет никаких прав» [Локк 1988, с. 277] — обладает внутренним человеческим капиталом.

⁴ Например, блага, которые «человек получает от проживания в определенном месте и в определенное время и от принадлежности к какому-либо государству или сообществу» [Маршалл 2012].

В 1956 году учеником Фрэнка Найта Милтоном Фридменом, был введен термин «человеческий капитал» [Фридмен 1996.]. Человеческий капитал рассматривался, во-первых, как одна из форм богатства, а во-вторых, как специфический ресурс с определенным набором характеристик, способный приносить доход. С нашей точки зрения — ресурс, способный к расширенному воспроизводству своего капитала двумя путями. С взаимовыгодным обменом труда и вознаграждения с предприятием — бюрократическая система с использованием человеческого капитала и противоположностью интересов. Или, совместно с предприятием, с взаимовыгодным обменом совместно производимых продуктов с внешней средой — партнерская система с общностью интересов и согласованно распределяемых результатов.

В основном большинство исследователей определяют только человеческий капитал, как способности, умения и навыки, которые могут приносить выгоду, и в которые необходимо инвестировать. Однако на наш взгляд это несколько ограниченный подход. Во-первых, выгоду приносит не только внутренний, а и внешний капитал человека. Во-вторых, выгода, по Беккеру, это и денежная выгода, и неденежная — это рост и внутреннего капитала, и внешнего, совокупного капитала. Соответственно нам ближе подход Альфреда Маршалла и его последователей.

3.2.2. Структура капитала человека

Питирим Сорокин отметил, что: «в самом широком смысле слова культура обозначает совокупность всего, что создано или модифицировано сознательной или бессознательной деятельностью двух или более индивидов, взаимодействующих друг с другом или воздействующих на поведение друг друга» [Цит. по: Ионин 1998, с. 46]. И все артефакты культуры, находящиеся как в личном распоряжении, так и в общественном, — это составляющие капитала человека. Если рассмотреть взгляды и мнения современных китайских философов [Чжан Фан 2014, с. 215], то культура представляет собой нечто единое, сочетая материальную, институциональную и духовную составляющие. Институциональная культура удовлетворяет коммуникативные потребности человечества, к которым относятся: общение, отношения между человеком и коллективом (политические, социальные, экономические, правовые и т. п.). Материальная культура — основная и самая обычная часть в структуре человеческой культуры, так как к ней относятся непосредственные необходимые культурные продукты для жизни человечества. Духовную культуру можно рассматривать как механизм, который не только управляет всей деятельностью человечества, но и создает

экономическую, политическую, правовую систему, систему образования и брака. Китайские ученые объясняют духовную культуру как видимое и невидимое начало. Видимое начало духовной культуры реализуется через материальную культуру. Невидимое начало духовной культуры создает условия человеку, который стремится к свободе.

Приведенные положения, с учетом предыдущего раздела, позволяет дать следующую структуру капитала человека, разделяя его на внутренние и внешние составляющие:

- Внутренний капитал («личный капитал», «человеческий капитал»).
- Психо-физиологический капитал (врожденные и развиваемые качества и способности), включая интеллект.
- Духовный капитал – общечеловеческие ценности (включая честь, совесть, смысл).
- Эмоциональный капитал — эмоциональное насыщение человека.
- Смысл жизни и осознание исполнения смысла жизни⁵.
- Институциональный капитал – ценности, нормы и принципы совместной жизнедеятельности.
- Информационный капитал – гуманитарные, художественные, научно-технические знания и навыки.
- Время – расходуемый ресурс.
- Внешний капитал:
- Семья.
- Социум – материальная (природная и рукотворная) и нематериальная среда, социальная среда, в которой человек осуществляет свою жизнедеятельность.
- Домохозяйство, обособленное предприятие.
- Социальный капитал.
- Власть.
- Материальные и нематериальные объекты собственности человека⁶.
- Заключенные договоры.

Как отмечал Альфред Маршалл, все составляющие капитала человека имеют для него ценность, зависящую от состояния его внешней среды. Изменение внешней среды (даже

⁵ Человек, осознающий, что он уверенно достигает осознанный смысл своей жизни имеет более высокий уровень эмоционального насыщения.

⁶ Все отделяемые материальные, финансовые, нематериальные активы, патенты и сертификаты, и др. активы, находящиеся в собственности.

только предвидение этого), может понизить ценность одних составляющих и повысить других. Жизненный капитал человека определяется совокупной ценностью всех составляющих капитала. И так, как их в данных условиях и в данное время оценивает сам человек. Человек рационален по отношению к своему совокупному капиталу, но не к его отдельным составляющим.

И необходимо отметить, что максимизация жизненного капитала — это не самоцель человека. Это лишь средство выявления и осуществления максимально значимого смысла своей жизни [Жемчугovy 2020c].

3.2.3. Капитал и деятельность человека

Как отмечал Гэри Беккер, человек осуществляет деятельность исходя из «функции предпочтения, целью которой является максимизация полезности <...> коммерческий подход явно не ограничивается материальными благами и потребностями <...> экономический подход является всеобъемлющим и применим ко всему человеческому поведению, будь то поведение, связанное с денежными ценами или предполагаемыми теневыми ценами, повторяющимися или нечастыми решениями, большими или незначительными решениями, эмоциональными или механическими целями» [Becker 1976b, с. 6–8]. «Экономический подход предполагает, что все поведение является результатом максимизации функции полезности» [Becker 1976a]. «Можно скорее полагать, что все человеческое поведение характеризуется тем, что участники максимизируют полезность при стабильном наборе предпочтений и накапливают оптимальные объемы информации и других ресурсов на множестве разнообразных рынков» [Беккер 1993, с. 38].

Коулман также отмечал важность «подхода к акторам как к лицам, принимающим самостоятельные решения и действующим независимо, руководствуясь собственными интересами. Главное его достоинство состоит в принципах действия, максимизирующих полезность» [Коулман 2001, с. 122]. И это отмечал еще Макс Вебер: «на первый план выдвигаются этические, политические, утилитарные, гедонистические, сословные, эгалитаристские и бог знает какие ещё требования, с которыми ценностно-рационально (т.е. материально-целерационально) соразмеряются результаты пусть даже самого рационального, т.е. счетного, хозяйствования» [Вебер 2006, с. 134].

Максимизация функции полезности, по нашему мнению, — это максимизация совокупного (с учетом личной ценности — полезности) всех составляющих и внешнего капитала, и внутреннего капитала.

3.2.4. Оборот капитала человека

Каждому человеку в своей жизнедеятельности необходимо наличие различных составляющих внутреннего и внешнего капитала. А ввиду того, что они могут расходоваться, их соответствующий оборот. Ведь, капитал «воспроизводится именно благодаря смене своих форм, их взаимному превращению» [Радаев 2003, с. 21]. Необходимо пополнение расходуемого внутреннего капитала (физиологического, эмоционального, и др.) за счет внешнего (в основном, материального). А также необходимое для эффективного оборота изменение составляющих внешнего капитала. И это обуславливают необходимость деятельности человека по обеспечению обмена капитала (рис. 1).

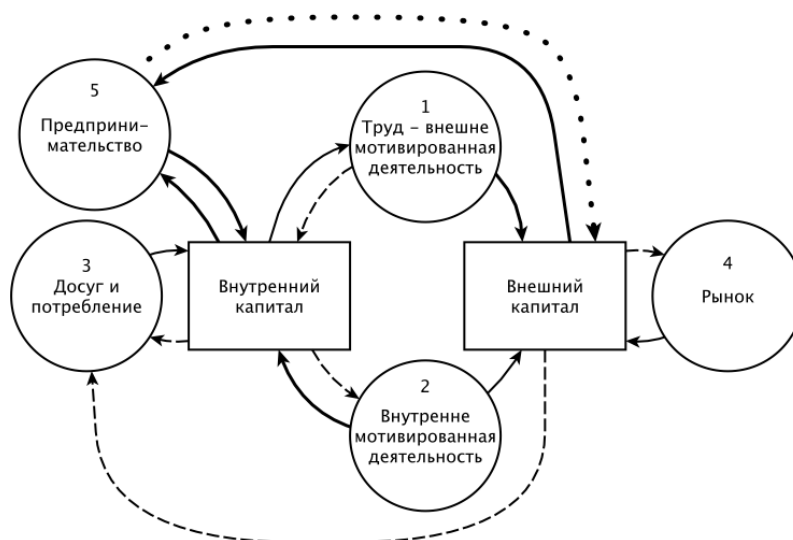


Рисунок 1. Оборот жизненного капитала человека⁷

Можно выделить следующие виды деятельности:

- Труд — осознанная как необходимая периодическая деятельность по восстановлению и пополнению внешних составляющих капитала за счет понижения внутренних. Именно за счет снижения внутренних составляющих «работа подразумевает отрицательную полезность» [Мизес 2019]. Эффективность оборота составляющих капитала человека определяется тем, где и как человек будет трудиться и вознаграждаться, где и как будет восполнять потери внутреннего капитала. Труд также может обеспечивать и повышение некоторых внутренних составляющих капитала, например, информационных (обучение).

⁷ Источник — составлено авторами [Жемчугovy 2020с].

Во многих случаях труд может включать и экспрессивную деятельность (вызывать положительные эмоции сам по себе). Также положительные эмоции как правило приносит и сам достигаемый результат — само повышение создаваемого трудом капитала.

- Деятельность базирующаяся на внутренних мотивах, осознанных или подсознательных, по перераспределению составляющих капитала (деятельность, представляющая личный интерес, например, творческая деятельность). При этом могут сокращаться те составляющие внутреннего капитала, которые не могут быть непосредственно пополнены за счет внешнего капитала⁸.
- Досуг и потребление — деятельность, осознанная или подсознательная, по потреблению внешних составляющих капитала — преобразованию их в необходимые внутренние (прием пищи, экспрессивная деятельность, активный и пассивный отдых).
- Рыночная деятельность — осознанная деятельность по перераспределению внешнего капитала — приобретения продуктов, которые требуются для удовлетворения текущих или предвидимых потребностей за счет денежного капитала.
- Предпринимательство — поисковая деятельность человека ориентированная не на использование проторенных путей, а по поиску и созданию других, более эффективных [Шумпетер 1982]. Сама по себе поисковая деятельность представляет необходимость предварительных затрат и внутреннего, и, особенно, внешнего капитала, с результатом только в будущем, и без гарантии положительного результата. При этом предпринимательство является внутренне мотивированным, но особым, видом деятельности с особыми мотивами.

Предпринимательство человека проявляется и при выборе рода и места работы, и средств использования и повышения своего капитала в процессе своей производственной и личной деятельности. При этом предпринимательство заключается в том, что человек находит и продвигает свой особый личный путь.

Потенциально этот особый путь может дать много более высокие результаты, чем

⁸ В некоторых случаях труд человека может приносить человеку непосредственные положительные эмоции — повышать его жизненный капитал. Однако если это станет самоцелью, то труд может не давать материальных результатов, и совокупный капитал от такого труда будет уменьшаться. Другой целью такого труда могут стать высокие результаты в будущем, и человек ради них может идти на достаточно большие текущие жертвы.

первый, но может принести и отрицательные. Впрочем, от отрицательных не дает полной гарантии и первый, который лишь дает несколько более полную предсказуемость результата.

Эти виды деятельности обеспечивают оборот и пополнения жизненного капитала, без чего человек не сможет прожить и нескольких минут, даже не часов и дней. В литературе отмечаются три возможности оборота жизненного капитала человека.

- Рынок — отдельные обмены, при которых стороны сознательно калькулируют взаимовыгодность каждой сделки, без чего сделки состоятся не могут. Цель — перераспределение составляющих внешнего капитала.
- Реципрокность — дарообмен при котором ответные дары неформализованы, но обязательны. При этом подсознательно калькулируется интегральная субъективная взаимовыгодность даров за некоторый период времени, без чего реципрокные отношения поддерживаться не могут. Цель — налаживание социальных отношений и перераспределение жизненного капитала человека.
- Альтруизм — дары, направленные на развитие социума. Ответный «дар» здесь — это более ценный для человека и его рода социум. И соответствующее повышение жизненного капитала

Альтруизм характеризуется тем, что человек вкладывает свои ресурсы в то, что для него ценно, что имеет для него смысл, не ожидая никакого ответного дара. Это, во-первых, его семья, далее многоуровневый социум в котором существует человек, в котором и далее будет существовать его род. Здесь «ответный дар» — это развитие и продолжение рода, развитие всего общества — повышение условий жизнедеятельности. Чем ближе и ценней этот социум — тем значимее альтруистические дары. В то же время в то, что не представляет ценности для человека, что не является смыслом его жизни, альтруистические дары человек не вкладывает. Альтруистические дары — это не дары между индивидами⁹ — это в основном дары индивида (или группы) социуму в целом. Если они и даются отдельным индивидам, то они при этом они выступают только как представители социума — посредники.

3.2.5. Капитал малой группы, предприятия

Капитал малой сплоченной группы в предприятии, группы выступающей как субъект деятельности, направленный на достижение интересов и целей группы — это внутренний

⁹ Исключение могут составлять дары своим любимым.

капитал ее членов. Внешний же капитал сюда не входит [Жемчугов 2020с]. Даже более того, если некоторые члены групп имеют существенное стороннее материальное обеспечение, то их производительная способность — стимулы к труду — сокращается. Если же группа не сплочена, то она выступает не как единый субъект деятельности, а как несколько со своими разнонаправленными интересами и целями. За счет этой разнонаправленности совокупный капитал группы даже меньше суммарного капитала ее членов.

С капиталом предприятия вопрос аналогичен, но более сложен. Капитал предприятия, если оно выступает как единая общность и субъект деятельности, направленный на достижение интересов и целей предприятия — это внутренний капитал и собственника, и персонала, плюс и внешний капитал собственника (средства производства, финансы, и др.). Если же такая общность отсутствует, то мы имеем собственника с его интересами и целями, отдельные группы с их узкогрупповыми интересами и целями, отдельных индивидов и их личными интересами и целями. Деятельность предприятия разнонаправлена и совокупный капитал предприятия меньше общего капитала собственника и персонала. Как отмечал Гарингтон Эмерсон: «Если бы мы могли объединить все цели и идеалы, вдохновляющие организацию сверху донизу, собрать их таким образом, чтобы все они действовали в одном и том же направлении, то результаты получились бы колоссальные. Но поскольку на деле все они тянут в разные стороны, равнодействующая часто оказывается очень слабой, а иногда и просто отрицательной» [Эмерсон 2011, с. 45].

3.3. Жизнедеятельность человека: труд и досуг

Чем больше производительный труд человека, тем, как кажется, больше и создаваемый им продукт, и его возможный личный капитал. Однако, как отмечал Вильям Джевонс еще в 1871 году, «труд — это болезненное усилие, которому мы подвергаемся, чтобы отвратить боль большего размера или получить удовольствие, которое оставляет баланс в нашу пользу» [Jevons 1871, с. 167-168]. Такую характеристику труда дают и последующие исследователи. Френк Найт писал: «Обычно "труд" трактуется в инвертированно-положительном смысле, как антиполезность» [Найт 2013, с. 69]. Людвиг фон Мизес отмечал следующие случаи, когда человек предпочитает отрицательную полезность труда досугу [Мизес 2019]:

- Сделать свои тело и разум сильными, бодрыми и подвижными.
- Желая послужить Богу.

- Избежать еще большего зла.
- Получить доход, который он может заработать.

Относительно последнего случая — труда в предприятии — Людвиг фон Мизес писал: «Отличительная черта этого вида труда то, что он выполняется ради цели, находящейся вне процесса его выполнения и связанной с ним отрицательной полезности. Труд сам по себе причина отрицательной полезности» [Мизес 2019, с. 549]. А источниками радости от труда могут быть [Мизес 2019]:

- Ожидание промежуточного вознаграждения за труд;
- Получение эстетической оценки своих навыков и производимого продукта.
- Удовлетворение от осознания того, что ему удалось успешно преодолеть все связанные с заданием трудности и заботы.
- Удовлетворение специфических желаний.

При этом «и радость, и тягость, сопутствующие труду, находятся с отрицательной полезностью труда в разных плоскостях. Поэтому радость труда не может ни облегчить, ни устранить отрицательную полезность труда» [Мизес 2019, с. 549].

Отрицательная полезность труда характеризуется уменьшением внутреннего капитала человека: в основном его психо-физиологических составляющих, зачастую и эмоционального насыщения¹⁰ — доминирования отрицательных эмоций. Положительная же полезность труда — это повышение внешнего капитала человека за счет вознаграждения за труд и возможность его использования для повышения израсходованного внутреннего капитала, использования внешнего капитала для удовлетворения своих потребностей¹¹. Соответственно жизнедеятельность человека разделяется на труд: повышение внешнего капитала человека за счет расходования внутреннего капитала, и досуг: повышение внутреннего капитала за счет полученного трудом внешнего. При этом для развития человека необходимо повышение внутреннего капитала на величину, превышающую затраченную на труд [Барнард 2009] — получение прибыли капитала человека [Беккер 1993].

Как отметил Лайонел Роббинс, экономический аспект разделения жизнедеятельности человека на труд и досуг заключается в том, что во-первых, человек хочет как реального дохода, так и досуга, во-вторых, у него не хватает ни того, ни другого в полной мере, чтобы

¹⁰ «Эмоциональное насыщение организма является его важной врожденной и прижизненно развивающейся потребностью» [Додонов 1978, с. 76].

¹¹ Оборот капитала человека подробно рассмотрен в [Жемчуговы 2020с].

удовлетворить свою потребность в каждом из них, в-третьих, распределение его времени и ресурсов имеет отношение к его системе потребностей [Robbins 1932, с. 12]. «Как досуг, так и более высокий доход входят в функцию полезности человека» [Alchian 1972].

В то же время «по мере того, как труд удлиняется¹², усилие, как правило, становится все более и более болезненным» [Jevons 1871, с. 171] и «отрицательная полезность труда, ощущаемая работником, увеличивается в большей пропорции, чем величина затрат труда» [Мизес 2019, с. 125], что объясняет тенденцию к сокращению труда при росте доходов выше определенного уровня. Как отметил Вильям Джевонс, оптимальная продолжительность труда определяется тем, что «свободный работник переносит тягостность работы, потому что удовольствие, которое он ожидает получить <...> превышает боль от напряжения» [Jevons 1871, с. 176]. За этой гранью человек получает от своего труда уже не прибыль, а убыток.

3.4. Деятельность человека как взаимовыгодный обмен с внешней средой

Любой биологический организм и социальная система является открытой системой¹³, которая может существовать и развиваться только за счет обмена ресурсами с внешней средой. Человек получает эти ресурсы как от природы, так и от других людей, от других социальных систем, а также от социальных систем членом которых он является. Социальные системы в целом, кроме того, получают ресурсы и от людей и подсистем, которые в них входят. Кроме взаимовыгодного обмена с внешней средой, необходим и взаимовыгодный обмен с внутренней. Необходима и такая организация социальной системы, которая будет обеспечивать не только получение необходимых ресурсов, а и преобразование их в ресурсы, обеспечивающие существование и развитие системы, — в ее внутренний и внешний капитал. При этом прирост капитала системы от получения преобразованных ресурсов должен превышать затраты капитала на получение этих ресурсов — это условие выживания и развития системы.

3.5. Производительные силы человека в естественной группе

¹² Вильям Джевонс показал, что на затраты труда влияют как время труда, так и его интенсивность [Jevons 1871].

¹³ Понятие «открытой системы» ввел Людвиг фон Берталанфи. Он писал: «Говоря в общем плане, живые системы можно определить как иерархически организованные открытые системы, сохраняющие себя или развивающиеся в направлении достижения состояния подвижного равновесия» [Bertalanffy 1962, с. 42].

Естественные группы — это малые группы, формируемые без внешнего участия, как экспрессивные, так и инструментальные (производственные). «Под малой группой понимается немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов» [Андреева 1999, с. 191]. Причем сформированная производственная малая группа одновременно является и экспрессивной, и инструментальной. Является элементарной социальной организацией — субъектом деятельности с объединенным коллективным разумом [Commons 1931; Барнард 2009]. «Под социальной организацией мы понимаем относительно устойчивую социальную целостность, проявляющую разумное поведение, подобно живому организму» [Франчук 2000, с. 7]. Проблема формирования такой группы заключается в приоритете личных целей каждого члена группы над общегрупповыми целями. Ведь, как отмечал Мансур Олсон, наличие только общего интереса и общей разделяемой цели недостаточно: «когда ряд индивидов имеет общий или коллективный интерес — когда они разделяют одну цель, индивидуальные действия либо вообще не в состоянии обеспечить этот общий интерес, либо не могут адекватно способствовать достижению этой цели» [цит. по: Остром 2010b, с. 87]. Основа этой проблемы в том, что, как писали Оливер Харт и Бенгт Хольмстрем в своем нобелевском труде 2016 года, «вечное препятствие для человеческого сотрудничества заключается в том, что у людей есть свои интересы» [Hart, Holmström 2016 с. 1]. И это препятствие может быть преодолено только потому, что «сумма вкладов отдельно взятых средств производства не равна совокупному совместно произведенному продукту, а значительно превосходит его» [Найт 2013, с. 113]. И «источником первичной эффективности является превосходство возможностей группы над биологическими возможностями отдельных людей в физическом и социальном контексте» [Барнард 2009, с. 53]. Постановка и достижение общей цели группы обеспечивает ее членам существенно большие результаты, чем если бы они ставили и достигали личные цели поодиночке. Однако групповая деятельность дает и потенциальную возможность достижения личных результатов за счет нарушения интересов других членов группы. Ведь «имея несколько членов команды, каждый из них имеет стимул обманывать друг друга <...> В результате общая производительность команды снижается» [Alchian 1972, с. 781]. И при этом, конечно, «никто не захочет быть «лохом» [Остром 2010b, с. 62]. Соответственно «участники придерживаются стратегии сотрудничества до тех пор, пока все остальные

придерживаются этой же стратегии. Если кто-либо отступает от правил, то, как утверждает модель, все остальные немедленно и навсегда также бросают их выполнять» [Остром 2010b, с. 183-184]. Поэтому группы выживают только если они вырабатывают нормы контроля исполнения института и санкций за его нарушение. «В робастных [самоорганизующихся] институтах надзор и санкции осуществляются не внешними властями, а самими участниками» [Остром 2010b, с. 184]. «Злостных нарушителей подвергают серьезным наказаниям в виде жестких санкций и исключения из группы. Правила, отвечающие этим структурным принципам, укрепляют сотрудничество и уверенность других участников в том, что они выполняют свои обязательства» [Остром 2010a, с. 18].

Деятельность человека должна повышать и его личный капитал, и капитал группы, в которую он входит. И здесь необходимы взаимовыгодные отношения между человеком и его социумом. Карл Поланьи отметил следующие три типа межличностных отношений: реципрокность, перераспределение и обмен [Поланьи 2007]. Существуют также и альтруистические дары.

В процессе производственной деятельности любой социальной группы рыночный обмен невозможен — результаты деятельности каждого ее члена не имеют рыночной стоимости — денежной ценности на рынке [Мизес 2019]. Кроме того, рыночный обмен не создает ни социальных отношений, ни социальной группы [Мосс 2019]. Возможно и распределение — однако если результаты деятельности группы будут просто распределяться между ее членами, без учета затрат труда каждого, то ни у кого не будет и мотивов для труда. Будут появляться «сачки» и «халявщики», а как только они появляются, группа идет к гибели [Остром 2010b; Докинз 2015]. Практически возможен только взаимовыгодный «обмен дарами» между членами группы — горизонтальный реципрокный дарообмен. В отсутствия антагонизма возможны и альтруистические дары.

Реципрокные отношения в первобытных племенах детально описали еще Ричард Торнвальд, Бронислав Малиновский, Марсель Мосс, и др. антропологи, не используя при этом термин «реципрокность». При реципрокном обмене ответные дары строго обязательны¹⁴, но не конкретизированы ни по содержанию ответного дара (но он должен представлять ценность для получателя [Мосс 1996]), ни по времени. Ответный дар может поступать даже от третьих сторон. Главное, чтобы интегрально, за некоторый промежуток времени дары были взаимовыгодны сторонам. Соревновательность между членами групп —

¹⁴ Максимальная санкции за нарушение — изгнание из племени [Мосс 1996].

определенный антагонизм — также повышает производительные силы. Но он не должен выходить за определенные рамки, иначе несет трудно выносимую «эмоциональную изоляцию» человека [Хорни 2016, с. 61], коллективный характер жизнедеятельности группы деградирует, и она снижает свои производительные силы.

Фредерик Лист отмечал, что «производительная способность каждого человека, каждой отдельной отрасли производства и, наконец, вся совокупность производства зависят от точной пропорциональности в деятельности одних по отношению к другим. Это то, что мы называем равновесием или гармонией производительных сил» [Лист 2005, с. 242]. И эта точная пропорциональность в деятельности одних по отношению к другим зависит от отношений, сформированных в предприятии, от организации предприятия.

Производительная способность социальной группы зависит не только и не столько от производительных сил составляющих его членов, сколько от сформированных группой института («правил игры» [Норт 1997]) и организации совместной деятельности. Так, когда имеешь дело с совсем новой организацией, «то есть с организацией, где не успела вырасти скоординированная с формальной организацией неформальная, обеспечить эффективную и рациональную кооперацию практически невозможно» [Барнард 2019, с. 223]. Производительная сила такой группы может быть даже меньше суммы производительных сил ее членов. И формирование в предприятии соответствующих интересов и целей каждого человека и коллектива в целом — это создание производительных сил группы, приумножающей производительные силы ее членов.

Во введении были показаны два направления, — это неантагонистические отношения (гармоничность, общность интересов, социальная общность) — партнерские отношения. Второе, характерное для подавляющего большинства наших предприятий — это антагонистические отношения между трудом и капиталом (враждебность, противоположность, конфликт, интересов) — административные бюрократические отношения. Рассмотрим эти два направления более подробно. Только начнем с рассмотрения бюрократической системы, являющейся основой подавляющего большинства наших предприятий.

3.6. Производительные силы человека в предприятии

В предприятии собственника можно отметить досуг и два вида труда человека: труд в интересах предприятия, за который человек и получает вознаграждение от предприятия, а также возможный несанкционированный труд в личных интересах. Последний имеет самые

разные формы: например, от взызания, до производства и реализации неучтенной продукции (теневого предпринимательства), и др. От такого труда предприятие не только не получает никакого результата, а зачастую получает и прямые убытки за счет расходования ресурсов предприятия. Соответственно ориентация на труд в интересах предприятия повышает производительные силы предприятия, а на личные интересы — снижает.

Возможность труда в личных интересах (как и чрезмерного досуга) объясняется асимметрией информации: подчиненные всегда обладают большей информацией о своей непосредственной деятельности и своих возможностях, о возможных результатах своей деятельности — которые, поэтому, выше, чем полагает руководство. Разность между результатами, определяемыми сотрудниками, и определяемыми руководством, является остаточными правами контроля активов. Эти права сотрудники считают своими личными достижениями и своей собственностью [Харт 2001]. Они могут использоваться их и в интересах предприятия, и в личных целях. Однако их использование в интересах предприятия целесообразно только тогда, когда они получают за счет этого и дополнительное вознаграждение от предприятия. Если же нет, то личный результат в использовании остаточных прав контроля активов в интересах предприятия только отрицательный, и эти права используются в личных целях. Для увеличения досуга и различных форм несанкционированной деятельности, включая теневое предпринимательство (оппортунистская деятельность [Уильямсон 1996]).

Для того, чтобы персонал работал не только в своих личных интересах, а и интересах предприятия. Необходим взаимовыгодный обмен между предприятием и персоналом — необходимы взаимовыгодные реципрокные отношения, которые возможны лишь в малых группах. И, как отмечал Честор Барнард, «действия людей всегда происходят в рамках локальных групп» [Барнард 2009, с. 118]. И сформировать общие цели могут только малые сплоченные группы [Остром 2010а]. Для больших групп для построения отношений на реципрокной основе, они должны будут разбиться на подгруппы, члены которых смогут идентифицировать друг друга в качестве партнеров взаимовыгодного обмена [Поланьи 2007]. И «чем более близкими друг другу чувствуют себя члены крупного сообщества, тем более они будут склонны переводить на реципрокную основу конкретные отношения, ограниченные во времени, пространстве или как-либо иначе» [Поланьи 2007, с. 68]. В целом современное предприятие имеет структуру искусственных малых групп: рабочих групп, над которыми находится иерархическая система руководящих малых групп [Барнард 2009;

Остром 2010a]. Такая упрощенная структура для предприятия с тремя уровнями иерархии приведена на рис. 2.

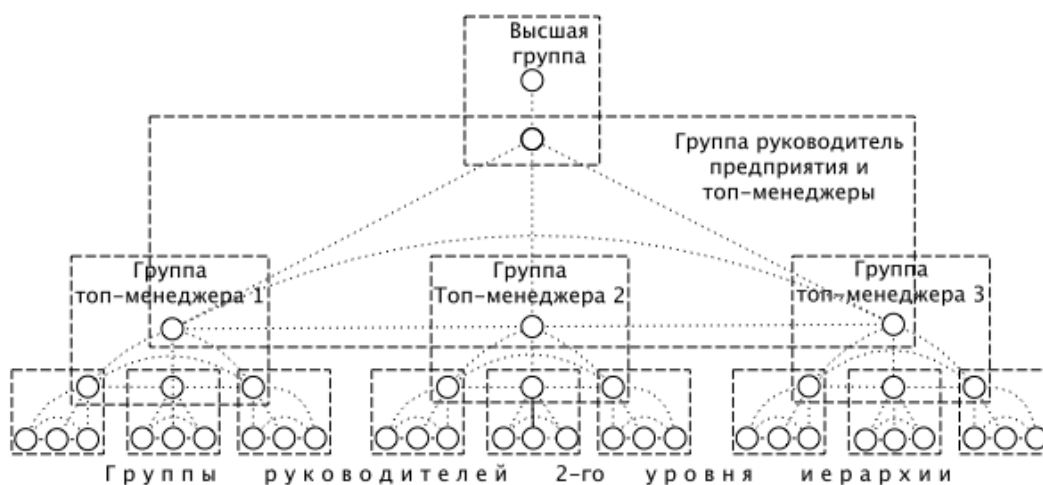


Рисунок 2. Структура предприятия как системы пересекающихся малых групп¹⁵.

На нижнем уровне структура содержит малые «рабочие группы», над которыми возвышается иерархия «руководящих групп». Причем руководитель каждой малой группы будет членом сразу двух групп (своей и вышестоящей) и каждое «конкретное действие или решение будет относиться к деятельности двух разных подразделений организации [и это] представляет собой ключевую особенность сложных организаций, потому что благодаря ей комплекс становится органическим целым» [Барнард 2009, с. 111].

Макс Вебер писал: «Любое хозяйствование в экономике обмена предпринимается и реализуется единичными субъектами с целью удовлетворения их собственных — идеальных или материальных — интересов. <...> решающая роль индивидуального интереса неизменна» [Вебер 2006, с. 248]. В.Г. Белинский: «Без цели нет деятельности, без интересов нет цели, а без деятельности нет жизни» [Белинский 1982, с. 480]. Соответственно имеется цепочка: **Интерес > Цель > Деятельность > Результат > Жизнь**. Любая деятельность человека, и собственника, и наемного работника, определяется его интересами. Очевидный интерес заключается в предвидимом личном результате — личном развитии — повышении своего личного капитала. Но, как отмечалось, повышение жизненного капитала человека — это не самоцель. Это лишь средство выявления и достижения наиболее существенного смысла своей жизни. И человек самоорганизует свою деятельность на достижение этого личного результата.

Интересы, внутренние цели, деятельность и результаты деятельности человека (его

¹⁵ Источник — составлено авторами на базе [Жемчуговы 2019].

личные результаты — производственные человек в процессе деятельности передает предприятию) приведены на рис. 3.

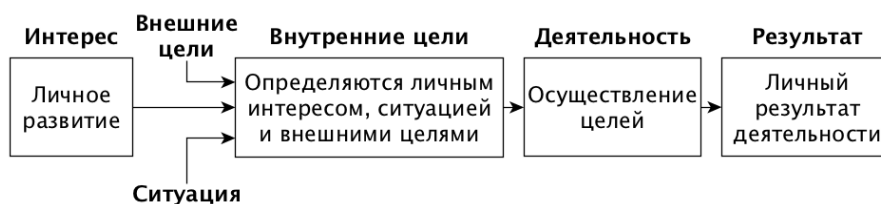


Рисунок 3. Интересы, цели, деятельность и результаты деятельности человека¹⁶

Интересы, цели, деятельность и результаты собственника предприятия приведены на рис. 4.

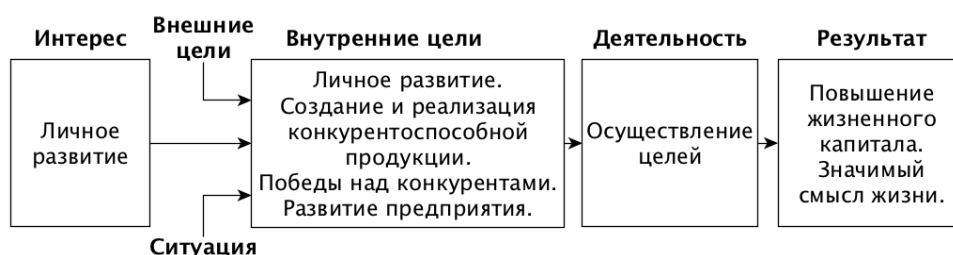


Рисунок 4. Интересы, цели, деятельность и результаты собственника предприятия¹⁷

Интересы собственника, как и любого человека, заключаются в личном развитии, в данном случае включающем и развитие своего предприятия. В повышении своего внутреннего капитала и внешнего капитала, включающего и капитализацию предприятия.

Интересы, цели, деятельность и результаты наемного персонала зависят и от личного интереса, и от внешней цели, и от критериев оценки и системы вознаграждения [Хаммер, Чампи 2006]. Они определяют производительные силы. Процессы создания производительных сил, и определяют вертикальный реципрокный обмен в предприятии, их схема показаны на рис. 5.

¹⁶ Источник — составлено авторами.

¹⁷ Источник — составлено авторами.

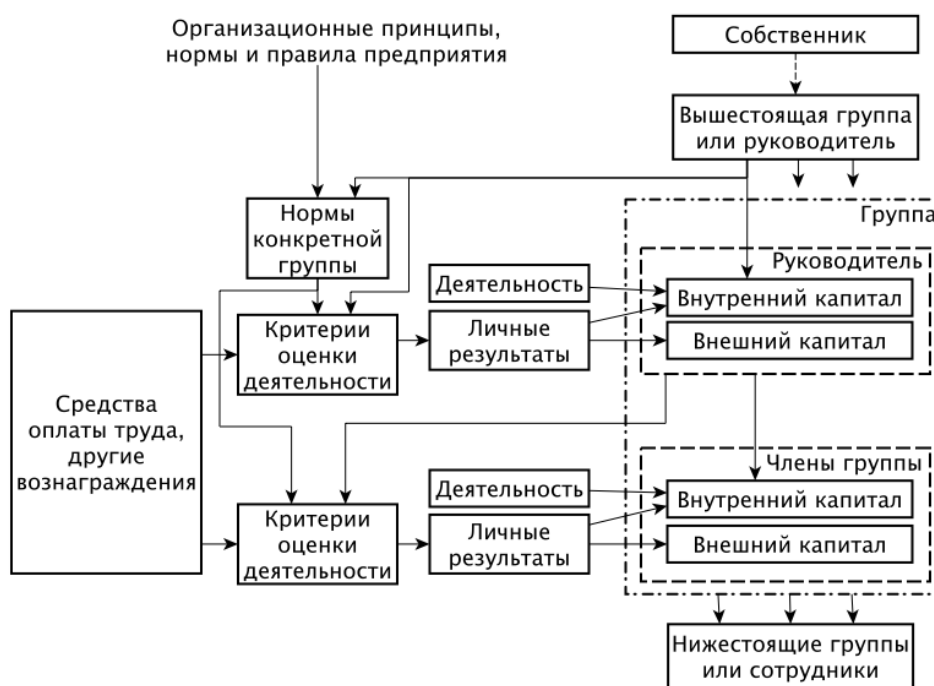


Рисунок 5. Создание производительных сил групп на каждом уровне иерархического предприятия¹⁸

В первую очередь «системы управления в организации — принципы оплаты, критерии оценки эффективности и т.д. — вот основные факторы, которые формируют ценности и убеждения сотрудников» [Хаммер, Чампи 2006, с. 99]. Личные результаты пополняют внешний капитал человека, а критерии оценки и получаемые результаты — формируют внутренний: ценности и убеждения. Когда же достигаемые личные результаты обеспечивают нормальный уровень жизни, когда возникает доверие к предприятию, начинают действовать и убеждения — возможно непосредственное воздействие на ценности человека, на его внутренний капитал (рис. 5). Но это только тогда, когда уровень вознаграждения от предприятия существенно выше среднерыночного.

Основой создания производительных сил является самый высший уровень иерархии — собственник. Производительные силы, обеспечивающие реальное производство — это рабочие группы нижнего уровня иерархии. Такая система руководящих и рабочих групп формирует производительные силы каждой руководящей и рабочей группы, каждого руководителя, каждого работника, предприятия в целом. Формирует и капитал предприятия как совокупность капиталов входящих в него групп.

¹⁸ Источник — составлено авторами.

4. Бюрократический механизм деятельности предприятия и его анализ

4.1. Сущность бюрократического механизма деятельности предприятия

В литературе отмечается, что внутри предприятий работает не рыночный, а бюрократический механизм: «Бюрократическое ведение дел представляет собой способ руководства, при котором необходимо подчиняться детальным правилам и нормам, установленным властью вышестоящего органа» [Мизес 2019, с. 292]. Однако эти «детальные правила и нормы» не задаются контрактами с персоналом. Как отмечал Роберт Коуз, «существо контракта в том, что им устанавливаются только пределы власти предпринимателя» [Коуз 2007, с. 42]. Соответственно персонал подчиняется далеко не всем правилам и нормам, а лишь находящимся в пределах власти руководителя. Кроме того, и сам персонал имеет определенную власть над руководителем. И то, что власть направлена сверху вниз — это выдумка [Барнард 2009]. Здесь будет показано, что бюрократический механизм — это и есть механизм реципрокного, но специфического, обмена. Взаимовыгодного обмена между уровнем вознаграждения от предприятия и уровнем труда персонала.

При этом вертикальные отношения в предприятии — это антагонистические реципрокные отношения (противоположность или конфликт интересов) между руководителем и членами группы. Антагонистические потому, что от руководителя требуют максимальный труд и результаты группы, а интересы членов группы при распространенных системах оплаты — это минимальный труд. Соответственно в предприятии, как писал Джордж Акерлоф, «человек сам решает, работать или бездельничать, в зависимости от того, во сколько ему обойдется его выбор. На это решение также влияет его представление о том, справедливо или несправедливо с ним обходятся. <...> Чем больше возможностей за пределами компании или чем ниже уровень безработицы, тем выше будет та справедливая зарплата, которую, по мнению работника, ему должен платить работодатель» [Акерлоф 2010, с. 136]. Этот конфликт разрешается не управлением, а компромиссом сторон [Вебер 2006]. При антагонистических отношениях в предприятии интерес персонала — получать обусловленную зарплату и не быть уволенным, при минимальных затратах труда. Если рассмотреть этот компромисс более детально, то в предприятии формируется так называемая «зона безразличия» — зона, в рамках которой подчиненный принимает как должное распоряжения руководителя. Этот механизм впервые показал Чарльз Барнард: «Выражение «зона безразличия» можно объяснить следующим образом. Если выстроить все потенциально возможные приказы в зависимости от их приемлемости для потенциального

исполнителя, то некоторые будут для него явно неприемлемыми. Это значит, что он не станет их исполнять. Другие будут находиться на грани приемлемости, а некоторые будут безусловно восприняты как приемлемые. Последняя группа приказов как раз и находится в границах «зоны безразличия» [Барнард 2009, с. 65]. При этом имеется и зона безразличия руководителя в пределах которой он воспринимает досуг подчиненного как приемлемый [Жемчуговы 2020d]. И «границы зоны безразличия зависят от того, насколько стимулы, побуждающие человека присоединиться к организации, превышают жертвы и неудобства, связанные с участием в ней. Из этого следует, что те, у кого имеется небольшой стимул для присоединения к организации, будут подчиняться относительно немногим приказам» [Барнард 2009, с. 167] — насколько заработная плата и другие вознаграждения превышают издержки труда. При этом «в любой конкретный момент большинство участников организации лично заинтересованы в поддержании авторитета всех приказов, которые относятся к их личной зоне безразличия. Сохранение этого интереса обеспечивается в основном за счет неформальной организации. <...>. Такой неформальный коллективный разум сообщества влияет на установки отдельных его членов и приводит к тому, что каждый из них, взятый по отдельности, испытывает сильное нежелание подвергать сомнению приказы, которые относятся к его личной зоне безразличия или расположены рядом с ней» [Барнард 2009, с.167-168]. Коллективный разум группы отслеживает взаимовыгодность обмена и наказывает как «сачков» и «халявщиков», так и тех, кто «выслуживается» перед начальством.

Как видно, описанный механизм деятельности предприятия мало похож на «управление персоналом». Управляющие воздействия персонал принимает только в своей зоне безразличия, которая никак не формализована и динамична. Руководитель даже заранее не знает, будет ли исполнено его указание, и как будет исполнено. Власть имеет как руководитель, так и подчиненные. При этом власть руководителя высока при уровне оплаты труда выше среднерыночного, а власть персонала высока при уровне оплаты труда на уровне среднерыночного и ниже. Руководитель определяет конкретные указания, но их объем, и даже само их исполнение, определяет персонал ориентируясь на рынок труда — на соответствующие выгоды в других предприятиях. Руководитель в определенной степени «управляет» конкретной деятельностью персонала, но персонал «управляет» уровнем и конкретным содержанием своего труда. «Работник "приказывает" владельцу команды заплатить ему деньги в том же смысле, в каком работодатель направляет члена команды на

выполнение определенных действий. Работник может расторгнуть контракт с такой же готовностью, как и работодатель» [Alchian 1972].

4.2. Эффективность бюрократического механизма деятельности предприятия

Независимо от «управления», от требований по эффективности, человек «будет регулировать свою норму труда таким образом, чтобы привести свои цены спроса на досуг и продукцию к равенству с их истинными издержками» [Alchian 1972]. И то, что управление идет сверху вниз — это выдумка [Барнард 2009]. Чем выше уровень оплаты труда сотрудника по отношению к среднерыночному, тем выше для него ценность предприятия, тем выше для него опасность увольнения (труднее найти альтернативу на рынке), тем большие распоряжения он выполняет, тем больший уровень труда обеспечивает. Но тем ниже для предприятия ценность работника — легко найти замену. В этом заключается механизм деятельности предприятия при антагонизме сторон и бюрократическом управлении — он базируется на рыночной стоимости рабочей силы.

Самое интересное в том, что рыночная стоимость рабочей силы не определяется рынком. Она в основном определяется формально устанавливаемыми минимальной заработной платой и пособием по безработице государства. Ведь без этого существующий капитализм вернулся бы к средневековому, при котором «обычным масштабом стоимости является среднее дневное пропитание взрослого человека, а не его дневной труд» [Сэй 2007]. И «естественной ценой труда является та, которая необходима, чтобы рабочие имели возможность существовать и продолжать свой род без увеличения или уменьшения их числа» [Рикардо 1955, с. 85]. А единственное «рыночное» регулирование заработной платы — это сокращение предложения труда: забастовки и восстания [Поланьи 2002]. Только «все эти меры [социальной защиты] гораздо хуже, чем зло, которое они предназначены устранить» [Мизес 2019]: добившись повышения уровня жизни как неквалифицированным рабочим, так и безработным, существенного снижения зависимость рабочего от капиталиста (угроза увольнения) — существенно снижаются и стимулы к труду, повышается деградация рынка труда.

При этом уровень оплаты труда ниже среднерыночного человек считает несправедливостью [Акерлоф 2010], и власть находится у работника — он будет проявлять минимальные производительные силы, поскольку легко может найти другую работу. Эффективность его деятельности будет минимальна. При уровне оплаты существенно выше среднерыночного — власть находится у предприятия — оно легко может найти замену не

устраивающего его работника. И ему необходимо проявлять производительные силы существенно более высокие, чем средние по рынку труда. Предприятие в этом случае ценно для человека не только как средство достижения высоких материальных результатов, а и как средство достижения общественных, когда человек может гордиться своей принадлежностью к предприятию выделяющемуся на рынке среди остальных. Ведь «в нашей цивилизации эта цель [человека] подразумевает общественное признание и положение» [Адлер 1997]. Тогда он готов и на некоторый альтруизм в отношении предприятия — использование остаточных средств контроля в целях предприятия, а не только личных. Таким образом для повышения эффективности деятельности предприятия в бюрократической системе единственный путь — это в первую очередь обеспечение уровня оплаты труда существенно выше среднего. Тем не менее необходимо отметить, что даже при высоком уровне оплаты предприятия — и это мы видим — уровень хищений, теневого предпринимательства, коррупции практически не понижается. Ведь при компромиссе между трудом и капиталом «сама противоположность интересов и конкуренция за возможности остаются» [Вебер 2016].

Однако ценность предприятия человек определяет не только по зарплате, а по всем личным результатам, которые оно может ему дать. Это и возможность повышать свой личный уровень (в том числе и при заочной или вечерней форме обучения в различных учебных заведениях), и хорошими условиями труда, высоким моральным климатом. А также, как отмечалось выше, и возможностью осуществлять различную деятельность в личных интересах. В основном несанкционированную. В том числе таких ее формах, как заключение договоров с «откатами», производство и реализация неучтенной продукции, присвоение активов предприятия через аффилированные компании, и др. В этих случаях предприятие ценно для человека, но предприятию он может приносить даже серьезные убытки, особенно если этим занимаются топ-менеджеры. И здесь человеку предприятие может быть ценно, даже если уровень оплаты труда ниже среднерыночного — это с лихвой окупается теневыми доходами.

В чистом виде бюрократическая система имеет повременную систему оплаты труда. В этой системе, как отмечал Макс Вебер готовность человека к труду в основном обуславливается угрозой увольнения — потерей источника дохода. Здесь, как писал еще Жан-Батист Сэй (1803), «заработная плата рабочего устанавливается взаимным соглашением между ним и предпринимателем: один старается как можно больше получить, другой — как можно меньше дать» [Сэй 2007]. Этот конфликт разрешается не директивно, а компромиссом

сторон [Вебер 2006]. Ведь каждая сторона имеет право выбора. А также то, какие другие возможности имеются у него вне предприятия [Барнард 2009] — человек имеет выбор и как работать, и где работать. Соответственно угроза увольнения «висит» как над работником, так и над предприятием. Если стороны находят компромисс — работают совместно, если нет, находят другие варианты на рынке труда. И этот компромисс практически определяется взаимовыгодным (реципрокным) обменом между предприятием и человеком: соответствующими рыночному уровнями вознаграждения и труда. При этом уровень труда определяется сформировавшейся «рыночной» зоной безразличия в пределах которой подчиненный принимает как должное распоряжения руководителя [Барнард 2009; Simon 1991], а руководитель — уровень досуга подчиненного [Жемчугов 2020d].

4.3. Попытки повышения эффективности деятельности персонала при бюрократическом механизме деятельности

Повысить рациональность управления, сделать его, как ранее полагалось, более объективным и более эффективным, были призваны самые различные системы внешней мотивации:

- со сдельной оплатой по производимым продуктам;
- с премиями по достигаемым измеримым показателям эффективности;
- с премиями по достигаемым плановым показателям;
- с трансфертными ценами, определяющими результаты подразделений;
- с внутренним хозрасчетом, определяющим фонд оплаты труда;
- с грейдерной оплатой труда, определяющей требования к занимаемым должностям;
- другие системы и различные комбинированные системы.

По этим системам можно отметить следующее.

- 1) Если определяемые ими вознаграждения не имеют существенного уровня, то они и не являются существенным мотивирующим фактором. Если же этот уровень существенен, то, поскольку показатели не имеют непосредственной причинно-следственной связи с результатами предприятия [Norreklit 2004; Schneiderman 1999], они приводят к дисфункциональной деятельности персонала — достижения выгодных показателей, не взирая на средства, даже с саботажем основной деятельности [Alchian 1972], даже с преступной деятельностью [Жемчугов 2015].

Уровень труда не повышается, а просто перераспределяется между его составляющими в соответствии с оплатой за введенные показатели

- 2) Ряд показателей в этих системах носит субъективный характер, и руководитель может нивелировать ими значения других показателей. Например, в грейдерной системе показатель «подотчетность»: уровень или степень ответственности за выполненную работу» субъективный, но он имеет вес больший, чем суммарный остальных факторов [EL-Hajji 2015], «объективных». В сдельной же системе руководство может субъективно регулировать оплату труда подчиненных распределением выгодных и невыгодных нарядов, снижением расценок. В целом, в любой такой системе сама установка показателей принципиально не может нести объективного характера¹⁹. Соответственно возможны или дисфункциональная деятельность при доминирующем весе оценки измеримых показателей, или классическое бюрократическое управление при незначительном их влиянии. А в промежуточном варианте — бюрократическое управление с некоторой дисфункциональностью.
- 3) Что касается трансфертных цен — это не цены, объективно задаваемые рынком, а бюрократически устанавливаемые руководством. И ориентация на эти цены также приводит к дисфункциональному поведению подразделений — к попыткам повышения своих трансфертных результатов, не обращая внимания на конечные результаты предприятия. В итоге все равно требуется указания и распоряжения руководства, производственные планы (не позволяющие максимизировать результаты подразделений), изменение трансфертных цен по текущей ситуации.
- 4) Как уже отмечалось, то, что управление идет сверху вниз — это выдумка [Барнард 2009]. Руководство не может произвольно устанавливать планы, нормы, показатели. Их устанавливает коллектив: «Первичные группы способны были оказать влияние на производительность всего завода. Несмотря на попытки руководства контролировать выработку путем установления норм, эти группы сами неофициально регулировали темп работы. Те, кто трудился слишком быстро (их называли “выскачками”),

¹⁹ Исходя из следствия Стаффорда Бира теоремы разнообразия Эшби, «управление может быть обеспечено только в том случае, если разнообразие средств управляющего по крайней мере, не меньше, чем разнообразие управляемой им ситуации. Этот закон, как и любой другой важный закон природы, совершенно очевиден после того, как он открыт» [Бир 2009] — соответственно число показателей, необходимых для управления в реальных ситуациях практически бесконечно. Более того, необходимые управляющие воздействия индивидуальны не только для каждого предприятия, но и для каждой возникающей ситуации.

подвергались социальному давлению со стороны группы, их дразнили, высмеивали или игнорировали. Часто это давление оказывалось настолько сильным, что рабочие специально работали медленнее и отказывались от премий за превышение норм выработки» [Смелзер 1994, с. 151]. Аналогично руководство не может ставить высоких планов, которые не будут достигаться — будет дезорганизовываться деятельность предприятия и за это будет наказано само же руководство. И, практически, руководителям даже выгодно принимать самые низкие планы, и даже слегка недовыполнять план, не боясь при этом карательных санкций, получая на следующий год посильное плановое задание [Гайдар 1997].

- 5) Угроза увольнения — это чрезвычайно сильная угроза, но реализуемая только один раз и, поэтому, не эффективная. Необходимы «откалиброванные (градуированные)» постоянные санкции по нарушениям различной степени [Остром 2010b].

Во всех случаях, несмотря на внешние управляющие воздействия человек (как и сплоченная малая группа), всегда самоорганизует свою деятельность на достижение личных целей, а на труд в интересах предприятия лишь в той мере, в какой это соответствует ситуации на рынке труда и, если соответствует, в той мере, в какой это способствует сохранению своего места на предприятии. Если же не соответствует — стороны не достигают компромисса — они просто ищут другие варианты на рынке труда...,

Необходимо отметить и системы нематериальной мотивации, базирующиеся на том, что они понижают издержки труда для человека и повышают его совокупного дохода при сохранении уровня оплаты труда. К основным относятся: условия труда, моральный климат, свобода²⁰. Только они начинают работать, когда у человека удовлетворены жизненные (витальные) потребности — когда уровень оплаты труда выше среднерыночного — и в его жизненном капитале повышается ценность высших потребностей. Однако при уровне оплаты труда выше среднерыночного на человека начинает давить угроза увольнения, что не может не сказываться на его психологическом состоянии.

4.4. Эффективность деятельности персонала при бюрократическом механизме деятельности и возможности ее повышения

Интересы, цели, деятельность и результаты персонала при бюрократическом управлении существенно отличаются от интересов, целей и деятельности собственника.

²⁰ Только человеку требуется не «ощущение свободы» [Ryan, Deci 2017; Жемчугovy 2020с], а истинная свобода, причем с необходимой ответственностью [Франкл 1990].

Кроме того, они зависят от уровня оплаты труда по отношению к среднерыночному. Если они находятся на среднерыночном уровне, они соответствуют приведенным на рис. 6.



Рисунок 6. Интересы, цели, деятельность и результаты персонала при оплате труда на среднерыночном уровне²¹

Как отмечал Чарльз Барнард, «согласие на кооперацию возникает в итоге оценки стимулов к вступлению в кооперацию относительно жертв, которых она потребует, и сравнения результата с тем уровнем чистого удовлетворения, который могут обеспечить другие имеющиеся возможности» [Барнард 2009, с. 84]. Интерес персонала заключается в личном развитии, осуществляемым ими как явно, так и неведомо для других. Если оплата труда находится на среднерыночном уровне, человека удерживают в нем в основном лишь издержки на смену предприятия. О смысле жизни при такой зарплате задумываться не приходится — лишь о выживании. Кроме того, личные факторы в других предприятиях, не связанные с заработной платой — неочевидны. И они только повышают возможные издержки и риски при смене работы.

Как отмечал В.И. Бовыкин в 2020 году, «различные системы оплаты и стимулирования труда (окладные, повременно-премиальные, в том числе на основе KPI, сдельные системы, аккордные и др.) <...> являются анахронизмом XIX в., решают чрезвычайно ограниченный круг проблем и абсолютно не способны устранить проблему мотивации персонала» [Бовыкин 2020]. При этом эффективность предприятия может быть обеспечена только установкой уровня оплаты труда существенно выше среднерыночной, в 2-4 раза. И «мотивация персонала при использовании компаниями эффективной заработной платы держится на двух китах: высокой оплате труда и страхе увольнения» [Бовыкин 2020]. И если предприятие имеет уровень оплаты труда существенно выше среднерыночного, то деятельность и результаты персонала несколько меняют свою направленность. Человеку предприятие уже становится ценным и он дает и больший уровень труда, и определенные

²¹ Источник — составлено авторами.

координацию, инновации и самоорганизацию. Но противоположность интересов и целей все равно остается, личные цели доминируют, ориентация на лояльность руководства и личные цели остается (рис. 7).

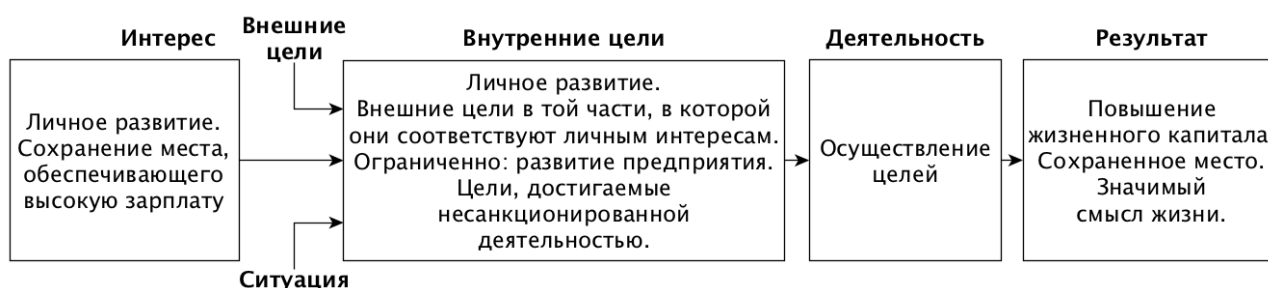


Рисунок 7. Интересы, цели, деятельность и результаты собственника и персонала бюрократической организации при зарплате существенно выше среднерыночной²²

В данном случае предприятие имеет ценность для персонала. И он заинтересован в его существовании, поэтому, ограниченно, и в его развитии. Высокая зарплата определяет и высокое значение для человека и высших ценностей. Соответственно возможна эффективная нематериальная мотивация: улучшение условий труда, морального климата, осознания собственной значимости, общественного признания, и другие.

Однако необходимо отметить, что формируемый при создании предприятия институт (правила игры) зависит от начального уровня оплаты труда. Чем выше этот уровень, тем более человек ориентирован на исполнение планов, заданий и указаний руководства, выживание предприятия. Однако, если начальный уровень оплаты труда был мал и сформирован институт соответствующего этому малому уровню, то производительность после повышения уровня оплаты не изменяется²³, а эффективность, за счет повышения издержек оплаты труда, даже снижается. Ведь простое повышение уровня оплаты не обеспечивает автоматического изменения института. Не позволяет, в первую очередь, естественное коллективное сопротивление изменению института [Жемчуговы 2020d]. И деятельность руководства должна заключаться не просто в повышении уровня оплаты труда, а и в проведении институциональных изменений — изменении правил игры персонала.

Изложенное показывает две возможности повышения эффективности при бюрократическом управлении: во-первых, повышение уровня оплаты труда сверх

²² Источник — составлено авторами.

²³ Только основное значение имеет начальный уровень оплаты труда. При его повышении в процессе работы как говорят и реальные экспериментальные исследования, и теория, повышения эффективности деятельности не происходит [DellaVigna 2016; Englmaier 2019; Жемчуговы 2020d].

среднерыночного с соответствующим изменением института, и, во-вторых, нематериальной мотивацией. При этом отмечается необходимость повышения уровня оплаты не на проценты, в 2,5-4 раза выше среднерыночного [Бовыкин 2020]. Однако необходимость такого высокого повышения уровня оплаты говорит о том, что большинство предприятий будут работать с уровнем оплаты труда ниже среднерыночного, соответственно с низкой эффективностью. И на макроуровне существенное повышение уровня оплаты труда отдельных предприятий может не дать должного эффекта.

Что же касается оппортунистской деятельности, то, при существенном повышении уровня оплаты труда мелкие нарушения в основном исчезают, но если личный результат от нарушений превосходит потери от санкций при их обнаружении (особенно с учетом вероятности обнаружения нарушения) то «экономический человек» идет на такие нарушения. Именно поэтому, как мы хорошо видим, коррупция остается. Как отмечал Генри Беккер, «многие люди ограничены моральными и этическими соображениями и что они не совершают преступлений, когда это выгодно и когда нет опасности их обнаружения» [Becker 1993, с. 5]. Но это определяется культурой общества. К сожалению, в наше время говорить о высокой культуре не приходится, найти таких людей достаточно трудно, и мы видим, что такие нарушения отнюдь не исчезают с повышением уровня оплаты труда. Просто они осуществляются более избирательными осторожными и хитрыми способами. И «компетентному» руководителю, даже если нарушение будет обнаружено, в большинстве случаев «грозит» только увольнение.

Таким образом эффективность деятельности бюрократического предприятия принципиально ограничена даже при высоком уровне оплаты труда. Ограничена за счет остающейся противоположности интересов и доминировании личных целей, моральным давлением за счет угрозы увольнения.

Рассмотрим далее основной путь повышения производительных сил — неантагонистские отношения в предприятиях с общностью интересов.

5. Предприятие с общностью интересов

5.1. Неудачи при создании больших кооперативных предприятий и пути их преодоления

Малые кооперативные предприятия с общими средствами производства и общими результатами деятельности, имеют неантагонистические отношения — имеют общность интересов, а иногда и формируются как социальная общность. К сожалению, в больших иерархических кооперативных предприятиях высшая руководящая группа, имеющая всю

полноту власти, имеет и всю полноту бизнес-информации — имеет и поддерживает асимметрию информации. А главное — имеет в своем распоряжении все финансы и прочие ресурсы — имеет огромные остаточные права контроля активов. И, как правило, использует их в своих личных интересах: «Концентрация власти в руках относительно немногих <...> с естественной необходимостью приводит к частому злоупотреблению ею» [Михельс 1990, с. 85]. Возникают вертикальные антагонистические реципрокные отношения противоречащие принципам кооперации. Соответственно число больших кооперативных предприятий незначительно [Маршалл 2012; Хабибуллин, Седов 2017]. Ими «великолепно руководили люди, высокоодаренные и в умственном, и в нравственном отношениях, — люди, которые во имя присущей им кооперативной веры трудились, проявляя большие способности, предприимчивость и исключительную порядочность» [Маршалл 2012]. Однако, к сожалению, это являются исключением²⁴, а не правилом.

Имеется и промежуточный вариант между антагонистическими предприятиями и кооперативными неантагонистическими. Его отмечал еще Адам Смит и анализировал Альфред Маршалл. Это вариант, «при которой труд и капитал получают какую-то определенную долю в продукте» [Маршалл 2012, с. 1894] — предприятие находится в частной собственности, но коллектив имеет согласованные права собственности на результаты деятельности предприятия. И эти права определяют интерес коллектива к высоким результатам предприятия — определяют общность результатов. Если же коллектив участвует в целеполагании, то возникает и общность интересов. В этом случае возможны и социальная общность, и альтруизм членов коллектива по отношению к предприятию. Только Альфред Маршалл не показал возможности и принципов построения иерархической системы. А суть проблемы в том, что большие иерархические предприятия лишь на базе общего интереса и самоорганизации построить невозможно. Ведь «сама попытка представить экономические системы как представить экономические системы как совокупность неких подсистем подразумевает их вертикальную интеграцию, основанную на централизованном управлении. Это косвенно отрицает саму возможность возникновения самоорганизующихся систем, в которых целостность возникает в результате внутренней самоорганизации составных элементов целого, а не в результате внешнего субъективного управленческого воздействия» [Калужский 2014]. Но такую возможность все же показал

²⁴ Именно поэтому В.И. Бовыкин отметил аккордную [безокладную] систему как анахронизм XIX в., систему, решающую чрезвычайно ограниченный круг проблем [Бовыкин 2020].

Мансур Олсон: «Однако существует ситуация, в которой социальные мотивы скорее всего приведут к согласованному действию членов латентной группы. Это так называемый случай "федеральной" группы — группы, подразделенной на несколько малых групп, каждая из которых имеет причины воссоединиться с остальными для создания федерации, представляющей большую группу в целом. Если центральная (или федеральная) организация предоставляет какие-либо услуги малой группе, входящей в федерацию, то, скорее всего, малые группы используют социальную мотивацию, чтобы заставить индивидов, принадлежащих к каждой из малых групп, вносить вклад в достижение коллективных целей группы в целом. Таким образом, организации, использующие избирательные социальные мотивы для мобилизации латентной группы, должны быть федерациями, состоящими из малых групп. Еще более важно отметить, что социальные мотивы играют существенную роль только в малых группах; в больших группах они становятся-важны, только когда эта большая группа является федерацией» [Олсон 1995, с. 69]. Такая возможность имеется, но она очень мала и практически число иерархических кооперативных предприятий и мизерно.

Тем не менее, как отмечал Оливер Уильямсон, «если бы крупные фирмы могли копировать деятельность совокупности мелких фирм во всех обстоятельствах, где успешны мелкие фирмы, они были бы столь же успешны. Если бы, более того, крупные фирмы могли выборочно вмешиваться в деятельность, навязывая (иерархические) решения в случаях потенциальных конфликтов, когда возможно прогнозируемое получение чистой прибыли, крупные фирмы были бы даже более успешны» [Уильямсон 1996]. А такое вмешательство может осуществить только единый собственник стоящий над предприятием, заинтересованный в гармоничной деятельности всех уровней иерархии предприятия. В общем виде это вопрос построения иерархической партнерской организации, он приведен в наших статьях [Жемчуговы 2019; Жемчуговы 2020с; Жемчуговы 2020а].

5.2. Предпосылки неантагонистических отношений в реальных предприятиях

Суть проблемы построения предприятия, ориентированного на достижение целей собственника (ради которых он и создает предприятие, в том, что «в великом движении человеческого общества каждая отдельная часть целого движется по свойственным ей законам, отличным от движения, сообщаемого ей законодателем» [Смит 1997]. Ведь «и "цель", и "смысл" имеют смысл в этом контексте только тогда, когда мы приписываем их себе, а не когда они навязываются нам» [Letsch 2019, с. 189]. И «для того, чтобы связать цель с вопросом о смысле жизни, она должна быть понята как свободно выбранная цель, как цель,

которую мы, люди, определяем сами, если не хотим смешивать ее с понятием функции» [Letsch 2019, с. 183-210]. Вопрос в том, как может цель собственника стать целью его наемных руководителей?

Неантагонистические отношения труда и капитала возможны только при общности интересов собственника и коллектива, общности результатов деятельности предприятия (рис. 8). И необходимо отметить, что, если в бюрократическом предприятии направленность деятельности персонала на достижение целей предприятия обеспечивается заданиями и указаниями руководства — несвободой, то в партнерском обеспечивается самоорганизацией коллектива — свободой в рамках принятых правил игры, ради целей, которые ставят руководители исходя из своих собственных интересов, из нахождения общего интереса.



Рисунок 8. Интересы, цели, деятельность и результаты персонала партнерской организации²⁵

Если же имеется только единство результатов (например, участие в прибыли), без общего целеполагания — единства интересов, то не будет и единства целей (рис. 9).

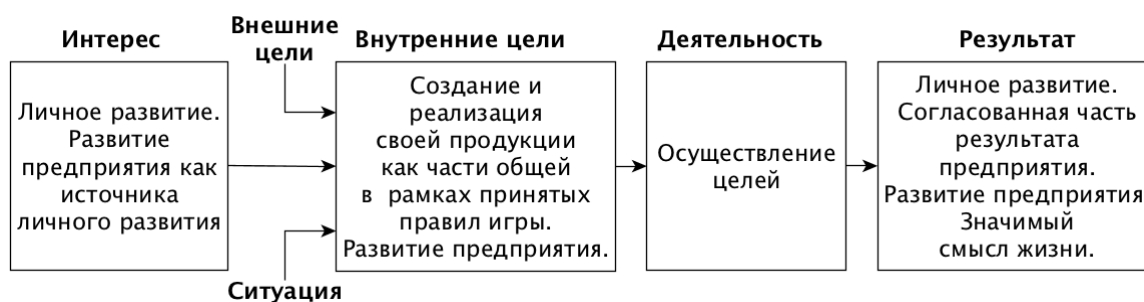


Рисунок 9. Интересы, цели, деятельность и результаты персонала партнерской организации без единства интересов²⁶

Рассмотрим необходимость единства результатов, цели и интересов.

1) Единство результата достигается, когда результаты деятельности предприятия будут и результатами собственника, и результатами деятельности коллектива. Когда

²⁵ Источник — составлено авторами.

²⁶ Источник — составлено авторами.

коллектив имеет права собственности на результаты предприятия. Здесь, как отмечал Поланьи, «лишь столетие спустя после выхода в свет «Богатства народов» пришло ясное понимание того, что при рыночной системе все участники процесса производства имеют долю в его результатах и что с ростом произведенного продукта их абсолютная доля должна увеличиваться» [Поланьи 2002]. Такую возможность показывали и Альфред Маршалл [Маршалл 2012], и Френк Найт [Найт 2013], и Генри Форд [Форд 2017]. Показывают и современные исследователи [Freeman; Зиновьева 2008а-2008б; Измайлова]. Общие положения наделения коллектива предприятия правами собственности на результат мы привели в нашей статье: «Производство XXI века: совместная долевая собственность собственника и коллектива на результат организации; согласованное с коллективом долевое распределение результата организации на прибыль и фонд оплаты труда; распределение вознаграждения по базовым подразделениям в соответствии с их вкладом в результат организации; распределение внутри базовых подразделений по вкладу (калькуляция), или по усмотрению коллектива» [Жемчуговы 2016]. Необходимо отметить, что такая система частично уже реализуется [Форд 2017; Найт 2013; Измайлова]. Такое увязывание, однако не снимает всех противоречий, ведь бюрократический директивный характер предприятия сохраняется. И остается противоречие внешних директивных целей, и интересов и целей коллектива, лишение коллектива свободы выбора.

2) Единство целей. Предприятие не может управлять человеком — человек не является объектом управления. Он сам ставит цели своей деятельности, и в первую очередь в своих личных интересах: «Только вы лично определяете цели» [Мольц]; цель «должна быть понята как свободно выбранная цель, как цель, которую мы, люди, определяем сами» [Letsch 2019, с. 187]; «субъект управления (он же — субъект развития) ставит задачи (управленческие задачи) прежде всего для самого себя, а не для кого-то еще» [Киселев 2013, с. 35]. А «то, что мы именуем "управлением", в основном заключается в отборе других лиц для осуществления "управления"» [Найт 2013]. И «не существует никаких внешних воздействий (слов, фраз, жестов, сигналов), способных однозначно и независимо от индивидуального опыта вызвать то или иное поведение. Что бы мы ни делали, мы всегда сами являемся авторами и инициаторами этого действия» [Плотников 2011]. Фирма не имеет возможности «заставить» своих сотрудников подчиняться распоряжениям руководства. Она может только вызвать у них более или менее соответствующее желание, пусть даже и под угрозами [Вебер 2006]. Внешняя цель должна содержать личный интерес.

3) Единство интересов. А главное, чтобы цели персонала соответствовали и его интересам, и интересам собственника. Только тогда цели, которые ставит перед собой персонал, будут соответствовать целям предприятия. Только тогда будет обеспечено единство целей. А возможно это только при коллективном целеполагании (совместно с собственником), когда человек при постановке своих производственных и личных целей исходит из своих интересов, интересов своего коллектива, интересов собственника²⁷, когда эти цели (и производственные, и личные) изначально согласованы и являются не внешними, а внутренними. Понятно, что выбор цели в основном возможен только на высших уровнях иерархии. На нижних общая цель уже задана. В данном случае «осмысленность в том смысле, что существо тянется к приписываемой ему цели, может возникнуть только тогда, когда жизнь включается в более крупные системы» [Letsch 2019, с. 202]. А такими более крупными системами и являются системы высших уровней иерархии.

4) Доминирование интереса собственника. Коллективное целеполагание предприятия предполагает свободу выбора — но выбор всегда ориентирован на личные цели, в данном случае руководителей предприятия. А поскольку целеполагание должно быть в первую очередь на достижение целей собственника, основавшего предприятие именно для достижения своих целей, для целеполагания необходимы рамки — правила игры при целеполагании — ключевые положения собственника [Жемчуговы 2018b]. Положения, определяющие вертикаль власти — рамки в пределах которых осуществляется свобода выбора.

Партнерская организация, в отличие от бюрократической — даже с участием персонала в прибыли — заключается в коллективном целеполагании с выявлением как общего предвидимого результата, так и личных предвидимых результатов всех участников деятельности.

Как уже отмечалось, сама суть труда, и отрицательная полезность труда, ~~—~~ в партнерском предприятии совершенно отлична от бюрократического. Это свободный труд осуществляемый не под угрозой увольнения, а за счет общности интересов. Соответственно, гипотетически, психо-физиологические потери человека при таком труде можно свести к чисто физиологическим, а при социальной общности — даже к повышению психологических составляющих человеческого капитала (например, повышение

²⁷ Доля собственника при этом определяется не только его личным трудом, а и вложенным в предприятие капиталом — с точки зрения справедливости ему полагается и рента на этот капитал.

эмоциональной насыщенности). При этом отрицательная полезность труда с точки зрения психо-физиологических потерь будет минимальна. А производительные силы и эффективность деятельности предприятия — максимальны.

5.3. Бюрократическое предприятие с элементами партнерского

Преимущества партнерской организации известны очень давно. Но ее практическое использование в основном проводилось только на уровне топ-менеджеров, и на базе только участия в результатах предприятия: «В большинстве случаев функционеры высокого ранга, помимо фиксированной заработной платы, непосредственно участвуют в доходах компании» [Найт 2013]. И «Следует признать, что бизнес и раньше, как правило, строился на командной основе, и этот командный – «партнерский» принцип сохранился в корпоративном управлении и сегодня. <...> наблюдается тенденция к большему увязыванию уровня доходов топ-менеджеров с результатами работы компании» [Измайлова 2018, с. 435]. Однако оплата топ-менеджеров предприятий от результата предприятия — это единство результата, но еще не единство интересов. Целеполагание осуществляется директивно, пусть и с элементами демократического управления и интересы топ-менеджеров не учитываются, или (при демократическом управлении) учитываются незначительно. Что касается дивизиональных структур, то в них руководители дивизионов имеют существенные полномочия при целеполагании — соответственно здесь учитываются их интересы, они имеют и часть результата своего дивизиона. Соответственно уровень руководителей дивизионов строится на базе единства и интересов, и результатов.

5.4. Иерархическая аккордная система — основа большого партнерского предприятия

Макс Вебер отмечал, что возможность аккордной оплаты обуславливает готовность к труду в рамках капиталистического трудового порядка даже более, чем опасность увольнения [Вебер 2006]. Существует много разновидностей аккордной оплаты. И наиболее эффективная из них — это коллективно-подрядная система, ориентированная на коллективный валовый (хозрасчетный) доход за завершенную реализованную продукцию. Коллективный подряд необходим потому, что «при коллективном производстве трудно, исключительно путем наблюдения за общим объемом производства, определить или определить вклад каждого человека в этот объем производства сотрудничающих ресурсов. Результат получается командой, по определению, и это не сумма отдельных результатов каждого из ее членов» [Alchian 1972]. Ориентация на реализованную продукцию необходима для

исключения субъективных трансфертных цен — необходимости ориентации на объективные рыночные цены. Ориентация на доход, а не на согласованную цену, необходима потому, что необходимо учитывать издержки производства, без этого процесс производства будет осуществляться на экстенсивной основе.

При обычной аккордной системе аккордный коллектив — это всегда малая группа и эта система подходит только предприятиям с производством только такой продукции, в которой весь производственный цикл могут производить малые группы, ведь «распределение прибыли для поощрения самоконтроля больше подходит для небольших команд» [Alchian 1972, с. 786]. В больших иерархических предприятиях с производством и реализацией сложной продукции несколькими производственными подразделениями по иерархическому принципу (конструкция > детали > сборочные узлы, > готовый продукт > финансовый результат), необходима и иерархическая аккордная система. Проблема в том, чтобы избежать трансфертных цен при наличии рыночного результата только за конечный продукт.

В иерархическом предприятии, базирующемся на общности интересов необходима высшая власть, выходящая за рамки этой общности и имеющая все полномочия для вертикальной интеграции иерархического предприятия для обеспечения этой общности интересов на вертикальных уровнях. Ведь верхние уровни иерархии — это, по отношению к нижним, меньшинство, имеющее власть над нижестоящим большинством. А «концентрация власти в руках относительно немногих <...> с естественной необходимостью приводит к частому злоупотреблению ею²⁸» [Михельс 1990, с. 85]. И властью, которая может воспрепятствовать этим злоупотреблениям — это только власть собственника предприятия [Вебер 2006]. Необходимо формирование института, обеспечивающего эту общность интересов на всех уровнях иерархии и между всеми этими уровнями.

Таким образом в партнерском предприятии для обеспечения наивысшей эффективности необходима не только оплата по итогам достижения целей предприятия — общность результатов, а и коллективное целеполагание с выработкой целей исходя из производственных и личных интересов участников деятельности — общность интересов. Только тогда коллектив и собственник вырабатывает общие цели, направленные на развитие предприятия, и осуществляет деятельность по достижению этих целей.

5.5. Целеполагание в партнерском предприятии

²⁸ Именно эти злоупотребления губят иерархические кооперативные предприятия в которых отсутствует внешняя власть.

Проблему целеполагания обозначил еще Георг Гегель в 1807 году: «Индивид, следовательно, собирающийся совершить поступок, словно находится в каком-то кругу, в котором каждым моментом уже предполагается другой момент, и он не может, таким образом, найти начало, потому что свою первоначальную сущность, которая должна быть его целью, он узнает лишь из действия, а чтобы действовать, у него наперед должна быть цель». Решение этой проблемы приведем в разделе «Практическое построение стратегии партнерского предприятия» — она решается только разработкой стратегии — предвидимых результатов деятельности. А в данном разделе приведем основные принципы.

Постановка целей - это в первую очередь предвидение нового состояния предприятия, позволяющего поставить и реализовать более высокие цели, развивать предприятие [Минцберг 2013]. Однако по мнению Зигмунда Фрейда человек может стремиться только к старым уже достигнутым состояниям, поскольку уже знает, какие результаты они ему принесут. [Фрейд 1992]. Только лишь к повторению старых проверенных опытом состояний. Однако с такой позицией не согласились Альфред Адлер и Густаф Юнг. Человек, в отличие от всего другого живого мира может создать в своем сознании новое ещё «не достигнутое ею состояние», но состояние, которое он может осознать, которое принесет человеку даже большие результаты, чем предыдущие. Как писал Альфред Адлер: «Под воображением мы понимаем возможность восприятия, не зависящую от наличия предмета, являющегося причиной этого восприятия. Другими словами, процесс воображения повторяет процесс восприятия и является ещё одним примером творческих возможностей нашей психики. Результат воображения – это не только повторение имевшего место в прошлом восприятия (которое само по себе является результатом творческих способностей души), но и совершенно новый и уникальный продукт, образовавшийся на его основе подобно тому, как первоначальное восприятие строилось на основе [прежних] физических ощущений» [Адлер. 1997]. А Густав Юнг отмечал, что работает не только сознание человека, «подсознательная часть мышления проявляет себя подобно сознательной» [Юнг 2006, с. 29]. И «подсознание способно анализировать факты и строить на этой основе умозаключения в такой же степени, как и сознание. Более того, в определенных случаях обработка фактов и предвидение конечного результата становится возможным благодаря, а не вопреки отсутствию осознанной информации о них» [Юнг 2006, с. 78]. А.Н. Леонтьев писал: «Возникающая передо мною цель воспринимается мною в ее объективном значении, т.е. я понимаю ее обусловленность, представляю себе средства ее достижения и более отдаленные результаты, к которым она

ведет» [Леонтьев 1991]. Таким образом человек формирует образ желательного будущего и исходя ставит свои цели, реализует это будущее и достигает свои цели.

Проблема, которая существует в любом предприятии — это первостепенная необходимость достижения интересов и целей самого собственника предприятия (именно для этого он и создает свое предприятие), необходимость развития самого предприятия. В то время как любой руководитель и сотрудник предприятия строят свои личные видения и развития. Необходимо создание института (правил игры руководителей и рядовых сотрудников иерархического предприятия) направленного на достижение интересов и целей собственника при первичных личных интересах у каждого члена коллектива. Как было показано выше, общность целей собственника и коллектива не может быть сформирована без общности их интересов: цели собственника, извне задаваемые членам коллектива, преломляются через их личные интересы. И вырабатываемые ими результирующие внутренние цели (определяемые их интересами, внешними целями и текущей ситуацией) неизбежно расходятся с целями собственника. Необходимо целеполагание с учетом интересов и собственника, и коллектива — а это только коллективное целеполагание. А.И. Пригожин отмечал: «Выработка целей – это разновидность социального творчества, в котором объективные и субъективные элементы находятся в сложном соотношении. Цели, задаваемые управлением, не могут быть прямо выведены, вычислены из объективного хода развития какой-либо социальной системы (общества, организации), ибо их содержание неизбежно оказывается под воздействием интересов (личных, коллективных, общественных), преобладающих в данных условиях» [Пригожин 2017, с. 41]. Это же отмечают и А.А. Богданов, и Дж. Коммонс, и Стенли Янг, и Игорь Ансофф, и Дэвид Старк, и многие другие исследователи.

Процесс целеполагания в этом случае состоит в постановке собственником только общих положений деятельности предприятия ключевых положений собственника. Например, ориентации предприятия на добавленную стоимость, прибыль, капитализацию, или занимаемое место в своей рыночной нише; на категории выпускаемой продукции, применяемых технологий и средств производства, и др., они являются директивными для предприятия. Их необходимость объясняется двумя причинами. Во-первых, это должны быть положения, в которых компетенции собственника должны быть не ниже чем у топ-менеджеров, в противном случае и конкретное целеполагание, и власть в предприятии перейдет к топ-менеджерам — произойдет менеджерская революция, что отмечал еще Адам

Смит. Во-вторых, если не ограничивать область целеполагания, оно будет и занимать чрезмерное время, и будет недостаточно компетентным, и будут приниматься разнородные неоптимальные решения.

Как отмечал Макс Вебер, проблема общих целей и в том, что «для ведения хозяйства недостаточно чисто формальной рациональности, состоящей в том, что все просчитывается на целерациональном основании и по возможности с применением технически адекватных средств. Наоборот, на первый план выдвигаются этические, политические, утилитарные, гедонистические, сословные, эгалитаристские и бог знает какие еще требования, с которыми ценностно-рационально (т.е. материально-целерационально) соразмеряются результаты пусть даже самого рационального, т.е. счетного, хозяйствования» [Вебер 2006]. Человек исходит не только из материальных мотивов, «при выборе цели человек ориентируется на ценности, идеалы, нормы» [Огородников 2017, с. 69], а «каждый человек обладает своей системой ценностей, которая определяет его действия и влияет на принимаемые решения» [Мескон 1997, с. 186]. Более того, как отмечал Дж. Маккалок [цит. по: Старк 2009, с. 80], «для ценностей не может быть общей шкалы». Соответственно невозможно кому-либо формально ранжировать интересы и ценности участников и определить общую цель: «организм [в данном случае предприятие] обладает гетерархией ценностей, поэтому по своей взаимосвязанности он слишком сложен, чтобы подчиниться *summum bonum* (высшему благу. — лат.)». Выход из этой ситуации показал А.А. Богданов еще в 1913 году: «планомерная организация всякого практического дела достигается именно таким образом, что участники его прежде всего сталкиваются — относительно цели, средств, порядка исполнения и т.д.: организационный процесс, выполняемый посредством речи и мышления, в форме «обсуждения» [Богданов 2003, с. 44-45]. А в 1919 году Дж. Коммонс писал: «ни один человек и никакая категория лиц, какими бы специалистами они не были, не может действительно представлять в должной пропорции все противоречивые интересы, которые должны быть согласованы в принятии окончательного решения. Только носители этих интересов, то есть объединенные работодатели и объединенные наемные работники, и должны решать» [Commons 1931, с. 177]. Это много позднее подтвердили и теоретики менеджмента: «цели компании на самом деле являются плодом переговоров о целях отдельных ее участников» [Ансофф 1999, с. 77], а «согласие достигается в переговорах участников» [цит. по: Ансофф 1999, с. 77]. «Определение целей должно быть не чем иным, как честным усилием членов организации сформулировать то, к достижению чего они стремятся. <...>

Таким образом, определение целей сводится к установлению сущности благосостояния индивидуумов, которое является неотъемлемым элементом любой организации» [Янг 1972, с. 141]. Благосостояния и собственника, и членов коллектива.

При коллективном целеполагании с достижением сторонами согласия по распределению предвидимого добавленного продукта обеспечивается выработка максимально достижимых целей предприятия. Ведь «максимальное значение совокупного дохода достигается в том случае, когда агенты договариваются о справедливом разделе ожидаемого дохода» [Скаржинская, Цуриков 2014, с. 97] и лично заинтересованы в принятии максимальных, в предвидимых условиях, целей. Но для этого необходимо доверие — вера в истинность и неизменность намерений участников, и доверие — «это ключевая проблема всех партнерских организаций» [Маркова, Трапезников 2016, с. 118]. Необходима и «общность взаимоотношений, через которые создается общее благо» [Хелен 2009, с. 425].

5.6. Практическое построение партнерского предприятия

5.6.1. Две возможные цели создания предприятия

Практическое построение любого предприятия включает следующие направления: подбор персонала, организационная структура, институт («правила игры»), стратегия. И это не отдельные этапы — это единая взаимоувязанная деятельность. Как по отмеченным направлениям, так и по иерархии предприятия. Поскольку персонал, и институт, и стратегия, имеют иерархическую структуру. А сама структура зависит от персонала, института, стратегии. Основным фактором, определяющим деятельность любого предприятия является персонал, и его подбор должен осуществляться не только по техническим, но и даже в большей степени по человеческим характеристикам, моральным и этическим соображениям [Becker 1993, с. 5]. Таких людей не много, и они не занимаются оппортунистской деятельностью даже при явных личных выгодах.

Собственник может строить свое предприятие или как вложение своего капитала с целью получения дивидендов, или как организация и ведение своего бизнеса с целью развития предприятия и его результатов. В первом случае, однако, капитал собственника «не оказывается под его непосредственным контролем и в его распоряжении» [Смит 2017, с. 443]. И собственник «не может точно наблюдать за тем, как генеральный директор управляет компанией» [Hart, Holmström 2016, с. 6]. В итоге «фирма выходит из-под контроля ее первоначальных основателей, контроль над ней сосредоточивается преимущественно в руках ее "директоров"» [Маршалл 2012, с. 1003], и собственнику остается лишь внешне наблюдать

за предприятием «довольствуясь получением такого полугодового или годового дивиденда, какой директора сочтут нужным выдать им» [Смит 2017, с. 691]. Практически лишь немного превышая банковский процент, в противном случае над директорами нависает опасность увольнения. Но не такая уж действенная: они концентрируют у себя всю ключевую информацию предприятия и держат ее в тайне [Вебер 2006] — уволить их достаточно проблематично.

При ведении собственного бизнеса собственник сам владеет всей ключевой информацией и держит персонал в определенных им рамках. Соответственно он может четко контролировать результаты предприятия. При бюрократической системе только путем формального контроля, что однако недостаточно эффективно и затратно. При партнерской — за счет создания института, ориентированного на достижение целей предприятия. И этот институт обеспечивает и более высокую эффективность деятельности предприятия.

5.6.2. Практическое построение вертикали власти собственника, структуры и института предприятия

Как отмечалось выше, в партнерском предприятии, базирующемся на общности интересов необходима внешняя власть, обеспечивающая отсутствие потенциальных конфликтов между иерархическими группами. Ведь именно из-за отсутствия такой вертикали власти терпят крушение крупные кооперативные предприятия. Необходима власть, обеспечивающая институт, направленный на достижение целей предприятия (собственника), но не вмешивающаяся директивно в деятельность предприятия — определяющая рамки, в которых деятельность персонала предприятия строится на самоорганизации, но такой, которая обеспечивает достижение целей предприятия.

Основное — это найти руководителя предприятия²⁹, который бы разделял интересы, цели, принципы деятельности и средства достижения целей, определяемые собственником. А далее и всех руководителей и рядовых сотрудников. Для этого собственнику необходимо предварительно сформулировать эти интересы и средства — **ключевые положения собственника** — рамки деятельности предприятия: рыночную нишу предприятия (продукты и их потребители); основные технологии, средства маркетинга, создания, производства и реализации продукции; основные положения института предприятия; принципы оплаты

²⁹ Если у собственника только это предприятие, и начальные масштабы его невелики, обычно он является и руководителем предприятия. Но формулирование ключевых положений предприятия все равно необходимо — уже для подбора топ-менеджеров.

труда руководителя предприятия, руководителей структурных подразделений, рядового персонала; и др. Без этого ему не найти руководителя предприятия и руководителей подразделений как партнеров, которым можно доверить предприятие. А им — рядовых сотрудников, которым можно доверить производство. Ведь, как отмечал А.И. Пригожин, «не из любого элементного состава можно сформировать желаемый тип системы» [Пригожин 2017, с. 148; 693; 792; 793]. Необходим отбор.

Приняв руководителя, необходимо использовать и его компетенции и интеллект для анализа и конкретизации ключевых положений собственника — сформулировать ключевые положения предприятия — «конституцию», высшие «правила игры», предприятия (в том числе договориться и о принципах оплаты труда руководителя предприятия). Таким образом создать руководящую группу собственника. И разработанные положения будут уже не положениями собственника, а положениями высшей руководящей группы. Далее, ориентируясь на конституцию предприятия, совместно определить верхний уровень иерархии предприятия и подобрать топ-менеджеров. Так подбирается и формируется высшая руководящая группа, группа партнеров, разделяющая конституцию предприятия — не как данную, а уже проанализированную и конкретизированную уже совместно с топ-менеджерами.

Однако далее возможности собственника уже ограничены — он уже не может подбирать руководителей 2-го и нижних уровней иерархии (если только основных), как писал А.И. Пригожин: «Главные проблемы – на уровне ее элементного состава, то есть людей. Именно они при соответствующих условиях способны сформировать организацию, а не наоборот» [Пригожин 2017, с. 792]. Собственник формирует только высший уровень предприятия, нижние уровни формируют наемные руководители и они должны быть проникнуты ключевыми положениями предприятия.

Совместно с топ-менеджерами предварительно определяются и структура подразделений 2-го уровня иерархии предприятия. Если эти группы включают руководителей подчиненных групп — это будут руководящие группы 2-го уровня. Если же включают только рядовых сотрудников — это будут уже рабочие группы. Каждый раз группы формируются на основе ключевых положений принятых на верхнем уровне, и с конкретизацией ключевых положений создаваемого уровня. Так ключевые положения собственника пронизывают всю иерархию предприятия и создают и формальный институт, и вертикаль власти. На самом

нижнем уровне будут сформированы рабочие группы из руководителей нижних уровней иерархии и подчиненным им рядовых сотрудников.

В таком варианте, поскольку формальные институты разрабатываются совместно и учитывают интересы и цели участников деятельности — они становятся разделяемой базой для формирования неформальных институтов, определяющих реальную деятельность коллектива на достижение и своих личных целей, и общих целей предприятия, устанавливаемых собственником и конкретизируемых коллективом.

5.6.3. Практическое построение стратегии партнерского предприятия

Структура и институт определяют предприятие «в статике». Реальная же его деятельность определяется системой стратегического управления. Принимаемой стратегией и ее реализацией. Стратегия предприятия определяет систему конкретных целей, предвидимый конечный рыночный результат предприятия в целом, средства (политики) и необходимые ресурсы его достижения. А также и систему частных подчиненных целей структурных подразделений, предвидимых промежуточных результатов, в динамике их временного развития, распределение ресурсов предприятия.

Предположим, что предварительно была определена линейная организационная структура, приведенная выше на рис. 2 (руководитель предприятия > топ-менеджеры > руководители 2-го уровня иерархии > рядовые сотрудники).

Конечный стратегический результат имеется только у предприятия в целом и он достигается на большом горизонте планирования (рис. 10).

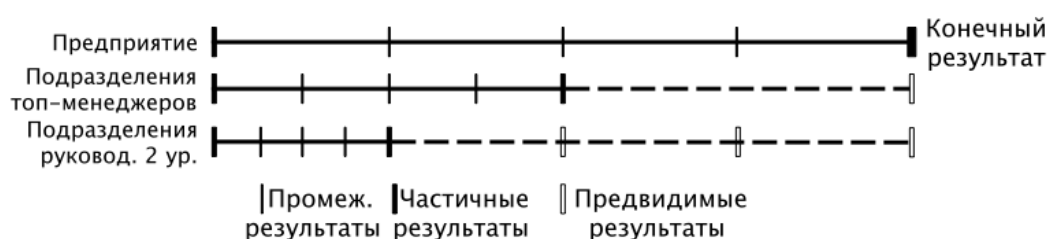


Рисунок 10. Горизонты планирования с 4-я этапами. Сплошная горизонтальная линия — планируемые горизонты³⁰

Практически горизонт предприятия составляет не менее года. Подразделения топ-менеджеров имеют частичные рыночные поэтапные результаты, обычно ориентированные на меньшие горизонты планирования. За границей этих горизонтов они только осознают эти

³⁰ Источник — составлено авторами.

результаты как предварительные, а их планирование осуществляется только по достижении предыдущих частичных. Аналогично и на уровне руководителей 2-го уровня, но здесь горизонты могут составлять порядок недели, месяца или квартала. Промежуточные результаты — контрольные точки — необходимы для анализа достигаемых результатов и возможной коррекции планов.

Практически определение стратегии: горизонтов, предвидимых результатов предприятия и его подразделений, ресурсов, а также предвидимых личных результатов оптимально осуществляется в три этапа следующим образом. Предварительно целеполагание - это и «нисходящий поток задаваемых целей, политик, ресурсов [этап I], это и восходящий поток прогнозов [этап II]» [Жемчуговы 2014b]. А в завершение окончательное принятие целей и программ стратегии предприятия [этапы III и IV].

I. Подготовительный этап.

1) Уровень собственника. Руководящая группа собственника: собственник и руководитель предприятия.

- формируется предвидимый конечный результат и горизонт планирования предприятия;
- определяются этапы достижения конечного результата и частные результаты подразделений топ-менеджеров по этим этапам;
- при необходимости и на данном этапе, и на последующих, проводится уточнение структуры подчиненных подразделений.
- определяются и распределяются необходимые ресурсы.

2) Уровень предприятия. Высшая руководящая группа: руководитель предприятия и топ-менеджеры с возможным участием собственника.

- уточняется и согласовывается предвидимый конечный результат предприятия;
- уточняются частные результаты подразделений топ-менеджеров обеспечивающих конечный результат предприятия;
- распределяются выделенные ресурсы.

3) Уровень топ-менеджеров. Руководящая группа 1-го уровня: топ-менеджер и подчиненные руководители 2-го уровня иерархии.

- уточняются и согласовываются горизонты планирования и предвидимые частные результаты подразделений топ-менеджеров;

- горизонты и частные результаты подразделений 2-го уровня обеспечивающих частные результаты подразделений топ-менеджеров;
- распределяются выделенные ресурсы.

4) Уровень подразделений 2-го уровня иерархии. Рабочие группы. Для данного примера (рис. 2): руководители 2-го уровня и подчиненные рядовые сотрудники — самые нижние группы.

- уточняются и согласовываются горизонты планирования и предвидимые частные результаты своих подразделений,
- горизонты и частные результаты своих сотрудников обеспечивающих результаты подразделений;
- распределяются выделенные ресурсы.

Этот подготовительный этап необходим для оценки интересов возможностей коллектива.

II. Предварительные планирование снизу вверх.

- Руководители 2-го уровня представляют свои предварительные поэтапные планы топ-менеджерам.
- Топ-менеджеры уровня представляют свои предварительные поэтапные планы руководителю предприятия и собственнику.

III. Директивное планирование сверху вниз:

1) Уровень собственника. Руководящая группа собственника: собственник и руководитель предприятия.

- На базе предварительных стратегических поэтапных планов топ-менеджеров формируется предвидимый поэтапный конечный результат предприятия с промежуточными результатами (рис. 7).
- Уточняются ресурсы, необходимые предприятию для достижения предвидимого результата для каждого этапа и работы в целом.
- Определяются личные результаты руководителя предприятия за конечный результат³¹.

³¹ В общем виде все личные результаты задаются как согласованная часть предвидимого рыночного результата. Подобная система мотивации пошагово разрабатываемая в ходе разработки стратегии (как для руководителя предприятия, так и для руководителей нижних уровней и рядовых сотрудников) была рассмотрена в нашей статье [Жемчугovy 2013].

- Определяются личные суммарные результаты подразделений топ-менеджеров за их конечные результаты.

2) Уровень предприятия. Высшая руководящая группа: руководитель предприятия и топ-менеджеры с возможным участием собственника.

- Уточняется и согласовывается конечный и промежуточные результаты предприятия, поэтапные частные и промежуточные результаты подразделений топ-менеджеров;
- Уточняются выделяемые ресурсы.
- Определяются личные результаты топ-менеджеров за их промежуточные результаты.
- Определяются личные суммарные результаты подразделений топ-менеджеров за их конечные результаты.

3) Уровень топ-менеджеров. Руководящая группа 1-го уровня: топ-менеджер и подчиненные руководители 2-го уровня иерархии.

- Уточняются и согласовываются предвидимые частные и промежуточные результаты подразделений топ-менеджеров и частные и промежуточные результаты подразделений 2-го уровня;
- Уточняются выделяемые ресурсы.
- Личные результаты руководителей подразделений 2-го уровня за трансфертный результат.
- Личные суммарные результаты подразделений 2-го уровня за их конечные результаты.

4) Уровень подразделений 2-го уровня иерархии. Рабочие группы: руководители 2-го уровня и подчиненные рядовые сотрудники.

- Уточняются и согласовываются предвидимые частные и промежуточные результаты подразделений и частные и промежуточные результаты сотрудников;
- Уточняются выделяемые ресурсы.
- Личные результаты сотрудников.

IV. Утверждение разработанной стратегии руководителем предприятия и собственником.

При такой стратегии у руководителя предприятия аккордная работа направлена на достижение конечного результата предприятия. Вознаграждение за достижение этого результата определяется и ему, и всему предприятию. У каждого топ-менеджера аккордная работа по достижению и результата предприятия (в команде топ-менеджеров), и аккордная работа по достижению частного результата его подразделения. Вознаграждение определяется и ему, и подчиненным подразделениям. Аналогично и на других уровнях иерархии.

На самом нижнем уровне иерархии у каждого руководителя аккордная работа по достижению и частного результата вышестоящего подразделения (в команде руководителей нижнего уровня), и аккордная работа по достижению частного результата своего подразделения. Вознаграждение определяется и ему, и подчиненным сотрудникам.

В итоге мы получаем не внешнюю директивную стратегию предприятия, а внутреннюю стратегию коллектива, являющуюся внутренним мотивом его деятельности. Целеполагание, разработка стратегии и структуры — это единый и неделимый процесс, именно эта неделимость и обеспечивает достижимость поставленных целей [Жемчуговы 2018].

Изложенная разработка стратегии — это и есть решение проблемы Гегеля: руководитель предприятия узнает цели предприятия именно из действия, когда ставит цель по всей иерархии предприятия сверху-вниз, а затем получает предвидимые результаты снизу-вверх. И он получает не просто цель, а максимально достижимую цель, выявленную коллективом предприятия [Жемчуговы 2014b]. Как отмечал Анри Файоль: «Программа действия — это одновременно конечная цель» [Файоль 1992, с. 42]. Таким образом, еще у Анри Файоля конечная социально-экономическая цель организации ставится, фактически, не «от достигнутого», а исходя стратегии — из анализа возможного потенциала компании - ставится как максимально достижимая цель [Жемчуговы 2014a]. Однако, как отмечено в [Жемчуговы 2018b], развития такое целеполагание не получило.

5.7. Целеосуществление в партнерском предприятии

Эффективное целеполагание — это коллективный процесс. А «после выбора целей координация действий, которые являются средствами их достижения, сама по себе становится логическим [рутинным] процессом» [Барнард 2009, с. 184] и коммуникация направляется на передачу «координирующих указаний относительно деятельности руководителем или лидера» [Барнард 2009, с. 182]. Уже не коллегиально, на основе полномочий [Nickerson 2004]. И целеосуществление базируется на власти руководителя,

лидера, а чрезмерные коммуникации на базе консенсуса здесь могут только мешать [Барнард 2009]. Ведь достижение консенсуса требует существенных издержек — его применение неизбежно при целеполагании и решении серьезных проблем, но «начинает терпеть неудачу по мере того, как проблемы уменьшаются в сложности» [Hsieh 2007, с. 1265].

До целеполагания человек свободен в своем выборе. Однако «принимая решение, человек берет на себя выбранную им тем самым несвободу. Отказавшись от различных возможностей, он свободно осуществляет свое решение, но при этом ограничивает себя. Посредством этого осуществления свобода получает содержание, но получает его на пути к несвободе» [Ясперс 1991]. Несмотря на рамки принятой при целеполагании цели, человек свободен, поскольку в партнерском предприятии эти рамки приняты им самим. А свобода — это высшая потребность человека³² [Франкл 1990]. Если же он видит необходимость выхода за рамки принятой цели, «если принятые решения нарушаются в связи с изменениями в структуре власти и во внешней среде», переговоры участников возобновляются [цит. по: Ансофф 1999, с. 77]. Процесс целеполагания возобновляется при предвидимых существенных изменениях внешней и внутренней среды, промежуточных результатов. Или при явном возникновении форс-мажорных ситуаций.

5.8. Формы оплаты труда в партнерском предприятии

В нашей статье [Жемчуговы 2020а № 9] предлагалось два варианта оплаты по конечному результату предприятия: премии по промежуточным, частичным и конечным результатам; и установка уровня оплаты труда в зависимости от достигаемых предприятием результатов.

По первому варианту кроме установленного оклада выплачиваются промежуточные премии, исходя из достижения промежуточных и частичных результатов, и прогноза конечного результата предприятия. По достижении конечного результата выплачивается основная премия определяемая реально достигнутыми, и ее размер должен превышать суммарные промежуточные премии. И тем больше, чем выше уровень иерархии подразделений и их руководителей.

По второму варианту ежегодно или по достижении конечного результата предприятия устанавливаются оклады или постоянные надбавки в зависимости от достигаемых результатов (аналог грейдерной оплаты труда).

³² Эта свобода отсутствует в бюрократической организации даже при общности результата — участия персонала в результатах предприятия. Необходима общность интересов и целей.

6. Сравнение двух путей повышения эффективности

Если сравнить бюрократическую организацию предприятия с высоким уровнем оплаты труда и партнерскую организацию, то первая имеет больше недостатков (табл. 1), тогда как вторая — больше преимуществ (табл. 2). Организация с единством результатов (правами собственности на результат), но без единства интересов (без коллективного целеполагания), имеет промежуточный вид (табл. 3).

ТАБЛИЦА 1. Основные достоинства и недостатки предприятия с бюрократической организацией и уровнем оплаты труда существенно выше среднего³³

Достоинства	Недостатки
1. Простота реализации при начальном установлении высокого уровня оплаты труда. 2. Более высокая эффективность предприятия, чем при среднерыночном уровне оплаты труда. Особенно при уровне оплаты в 2,5-4 раза выше среднерыночного. 3. Ориентация персонала на выживание предприятия.	1. Высокие издержки при введении системы. 2. Повышение уровня оплаты труда в процессе деятельности не дает непосредственного повышения производительности. 3. Персонал в первую очередь ориентирован на достижение лояльности и благосклонности руководства, а не на достижение высоких результатов предприятия. 4. Стремление руководителей к асимметрии информации и незаменимости. 5. Ограниченная заинтересованность персонала в саморазвитии, инновациях, развитии предприятия. 6. Остается существенная оппортунистская деятельность персонала.

³³ Источник - составлено авторами.

ТАБЛИЦА 2. Основные достоинства и недостатки предприятия с партнерской организацией с единством результатов, но без единства интересов³⁴

Достоинства	Недостатки
1. Свобода деятельности в принятых рамках деятельности, самоорганизация, самоуправление, саморазвитие. 2. Максимально высокая эффективность деятельности. Минимальная нагрузка собственника и руководителей текучкой. 3. Высокий моральный климат. 4. Ориентация персонала на саморазвитие и инновации. 5. Заинтересованность всего персонала в развитии предприятия.	1. Собственник должен владеть основными вопросами своего бизнеса не хуже топ-менеджеров. 2. Необходимость формализации ключевых положений собственника и прав собственности коллектива на результаты предприятия. 3. Для достижения максимальной эффективности необходимо применение системы стратегического управления.

ТАБЛИЦА 3. Основные достоинства и недостатки предприятия с партнерской организацией с единством результатов³⁵

Достоинства	Недостатки
1. Свобода деятельности в принятых рамках деятельности, самоорганизация, самоуправление, саморазвитие. 2. Минимальная нагрузка собственника и руководителей текучкой. 3. Высокий моральный климат. 4. Ориентация персонала на саморазвитие и инновации, только меньшая, чем при единстве интересов. 5. Заинтересованность всего персонала в развитии предприятия. Но также меньшая, чем при единстве интересов.	1. Собственник должен владеть основными вопросами своего бизнеса не хуже топ-менеджеров. 2. Необходимость формализации ключевых положений собственника и прав собственности коллектива на результаты предприятия. 3. Для достижения максимальной эффективности необходимо применение системы стратегического управления.

³⁴ Источник - составлено авторами.

³⁵ Источник - составлено авторами.

7. Основные результаты

- 1) Эффективность бюрократических предприятий определяется уровнем повышения капитала персонала (приведенной ценности всей суммы разностей между выгодами и издержками, как неденежными, так и денежными) по отношению к среднерыночному. При внешней материальной мотивации и сохранении этого уровня, уровень труда остается без изменения — изменяется соотношение составляющих на которые направлена мотивация при соответствующем сокращении остальных. Соответственно эффективность предприятия при внешней материальной мотивации практически не изменяется
- 2) Эффективность деятельности бюрократического предприятия может быть повышена:
 - Увеличением уровня оплаты труда существенно выше среднерыночного с проведением соответствующих институциональных изменений.
 - Нематериальной мотивацией, возможной при достаточно высоком уровне оплаты труда.
 - Участием топ-менеджеров в результатах предприятия.
 - Применением децентрализованных дивизиональных структур.
- 3) К основным неустранимым недостаткам такого предприятия можно отнести:
 - Ориентацию персонала в первую очередь на обеспечение лояльности руководства и достижение личных целей, а не на достижение целей предприятия.
 - Существенную вероятность оппортунистской деятельности персонала при достаточно больших личных выгодах.
 - Ограниченное повышение эффективности на макроуровне.
 - Персонал находится под давлением угрозы увольнения.
 - Персонал обязан выполнять распоряжения руководителя — отсутствие свободы выбора.
 - Ограниченное повышение эффективности на макроуровне.
 - Деградацию рынка труда при повышении социальных защит.
- 4) Наибольшую эффективность деятельности предприятия обеспечивает партнерская организация предприятия на базе общих интересов и результатов — с коллективным целеполаганием в рамках ключевых положений собственника и правах собственности коллектива на согласованную часть результатов деятельности предприятия.

- 5) К основным, но устранимым, недостаткам партнерской организации предприятия можно отнести:
- Необходимость формирования ключевых положений собственника, повышенные требования к компетенциям собственника.
 - Для достижения максимальной эффективности такое предприятие предполагает наличие системы стратегического управления.
 - Необходим отбор персонала, создание и поддержка — на высших уровнях со стороны собственника — соответствующего института.
- 6) Наибольшую эффективность деятельности предприятия обеспечивает партнерская организация предприятия с коллективным целеполаганием в рамках ключевых положений собственника и правах собственности коллектива на согласованную часть результатов деятельности предприятия.
- 7) К основным, но устранимым, недостаткам партнерской организации предприятия можно отнести:
- Необходимость формирования ключевых положений собственника, повышенные требования к компетенциям собственника.
 - Такое предприятие предполагает наличие системы стратегического управления.
 - Необходим отбор персонала, создание и поддержка, на высших уровнях со стороны собственника, соответствующего института.

Заключение

Повышение эффективности бюрократических предприятий на микроуровне возможно путем существенного повышения уровня оплаты труда с соответствующим изменением института — правил игры. Но оно ограничено принципиальным противоречием труда и капитала. Кроме того, это не дает существенного результата на макроуровне.

Проведенные исследования показывают практическую возможность построения партнерского предприятия на базе единства интересов и результатов, имеющего максимальную эффективность деятельности. Причем как на микроуровне, так и на макроуровне.

Возможно также практическое построение партнерского предприятия только на единстве результата — с правами собственности на результаты предприятия, но без единства интересов (без коллективного целеполагания). Этот вариант по эффективности занимает

промежуточное положение между партнерским предприятием с единством интересов и бюрократическим с высоким уровнем оплаты труда.

Литература

- Адлер А. 1997. Понять природу человека. СПб.: Академический проект.
- Акерлоф Дж., Шиллер Р. 2010. *Spiritus Animalis*, или Как человеческая психология управляет экономикой и почему это важно для мирового капитализма. М.: ООО «Юнайтед Пресс».
- Андреева Г. М. 1999. Социальная психология. М.: Аспект Пресс.
- Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. СПб.: Питер Ком, 1999.
- Барзгова Е.С., Лихачева Л.С. 2019. Ценности труда и досуга: единство или противостояние? // Вопросы управления. № 6 (55). С. 232–238.
- Барнард Ч. 2009. Функции руководителя: власть, стимулы и ценности в организации. М., Челябинск: Социум, ИРИСЭН.
- Бастиа Ф.М. 2007. Экономические гармонии. М.: Эксмо.
- Беккер Г. С. 1993. Экономический анализ и человеческое поведение // THESIS. № 1. С. 24–40.
- Белинский В.Г. 1982. Письма 1829–1848 годов // Собрание сочинений: в 9 т. М.: Художественная литература. Т. 9.
- Бир С. Мозг фирмы. 2009. М.: URSS.
- Бовыкин В.И. 2020. Научная мотивация труда. М.: Бовыкин В.И.
- Богданов А.А. 2003. Тектология: всеобщая организационная наука. М.: Финансы.
- Вебер М. 2016. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии: в 4 т. М.: Изд. дом Высшей школы экономики. Т. I. Социология.
- Гайдар Е.Т. 1997. Экономические реформы и иерархические структуры; Аномалии экономического роста; Избранные статьи и выступления. 1988–1995. Сочинения в 2 томах. Том 2. М.: Евразия.
- Гегель Г.В.Ф. 2015. Система наук. Часть 1. Феноменология духа. СПб.: Наука.
- Додонов Б.И. 1978. Эмоция как ценность. М.: Политиздат.
- Докинз Р. 2015. Эгоистичный ген. М.: АСТ: Corpus.
- Друкер П.Ф. 1998. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения. М.: ФАИР-ПРЕСС.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2011. Цель предприятия и стратегия ее достижения // Менеджмент в России и за рубежом. № 3. С.25–32.

- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2013. Разработка эффективной стратегии и структуры предприятия – практическая пошаговая методика // Проблемы экономики и менеджмента. №6. С. 15–21.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2014а. Сильная стратегия предприятия. Разработка и реализация // Стратегический менеджмент. № 4. С. 304–314.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2014b. Цель предприятия и стратегия ее достижения. Концептуальные основы // Проблемы теории и практики управления. № 5. С.75–80.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2015. Создание эффективной системы ключевых показателей — KPI // Проблемы экономики и менеджмента. №6. С. 7–23.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2016. Парадигма современного менеджмента и ее базис // Проблемы экономики и менеджмента. № 6. С. 4–30
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2018а. Основные положения парадигмы собственника эффективного предприятия. Проблемы теории и практики управления. № 6. С. 138–150.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2018b. Целеполагание, стратегия и структура в современном менеджменте // Менеджмент сегодня. № 1. С. 66-77.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2019. Эффективная организация деятельности предприятия. Историко-институциональный подход // Деп. в ВИНТИ РАН 27.02.2019, № 11-B2019. 111 с.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2020а. Построение эффективного предприятия // Проблемы теории и практики управления. № 9. С. 43–84.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2020b. Рыночное предприятие: возникновение, организация и институт // Проблемы теории и практики управления. №2.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2020с. Социальные отношения и производительные силы: ретроспектива, состояние и перспективы. Деп. в ВИНТИ 10.08.2020, No 44, 141 с.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2020d. Эффективность предприятия как эффективность входящих в него малых рабочих и организационных групп // Проблемы теории и практики управления. № 4. С. 46–71.
- Зиновьева Е.В., Пузыревский Л. С.. 2008. Вопросы теории и практики мотивации персонала // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. № 2. С. 166–176.

- Зиновьева Е.В., 2008. Пузыревский Л.С. Мотивация и менеджмент // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. № 3. С. 139–149.
- Измайлова М.А. 2018. Влияние агентских отношений на эффективность корпоративного управления и стратегическое развитие компаний. МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). Том 9. № 3. С. 430–442.
- Калужский М.Л. 2014. Экономическая динамика: институты, системы и самоорганизация // Экономический анализ: теория и практика. № 5 (356). С. 27–38.
- Киселев Д.А. 2013. Управление общественным развитием как глобальная философская проблема. Век глобализации. № 1. С. 27–36.
- Кларк Дж. 1992. Распределение богатства. М: Экономика.
- Коуз Р. 2007. Фирма, рынок и право. М.: Новое издательство.
- Коулман Дж. 2001. Капитал социальный и человеческий. Общественные науки и современность. № 3, с. 122–139.
- Кулик В.И., Кулик И.В. 2017. Производительная сила и производительность труда // Наука в цифрах. № 4 (5). С. 18–36
- Леонтьев А. Н. 1971. Потребности, мотивы и эмоции. М. : МГУ.
- Лист Ф. 2005. Национальная система политической экономии. М.: Европа.
- Маркова В.Д., Трапезников И.С. 2016. Современные формы партнерства в бизнесе // Мир экономики и управления. Том 16. № 4. С. 109–119.
- Маршалл А. 2012. Принципы экономической науки. М.: Директ-Медиа.
- Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. 2019. Основы менеджмента. М.: Дело, 1997.
- Мизес Л. 2019. Человеческая деятельность. Трактат по экономической теории. Челябинск: Социум.
- Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лэмпел Дж. 2013. Стратегическое сафари. Экскурсия по дебрям менеджмента. М.: Альпина Паблишер.
- Михельс Р. 1990. Социология политической партии в условиях демократии // Диалог, № 5. С. 81–86.
- Мольц М. 2002. Психокibernетика. Инструкция по сборке механизма успеха. СПб.: Питер.
- Мосс М. Общества. 1996. Обмен. Личность. М.: «Восточная литература» Ран.
- Найт Ф. Х. 2013. Риск, неопределенность и прибыль. М.: Дело.
- Норт Д. 1997. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М.: Фонд экономической книги «Начала».

- Огородников А.Ю. 2017. Роль ценностных структур личности в становлении институционального порядка общества: монография. М.: РУСАЙНС.
- Олсон М. 1995. Логика коллективных действий. Общественные блага и теория групп. М.: ФЭИ.
- Остром Э. 2010. Теория рационального выбора коллективного действия. Бихевиористский подход. Вопросы государственного и муниципального управления. № 1. С. 5–52.
- Остром Э. 2010. Управляя общим: эволюция институтов коллективной деятельности. М.: ИРИСЭН, Мысль.
- Петросян А.Э. 2015. Природа организационных целей (концептуальный портрет в историческом интерьере) // Вестник Омского университета. № 3. С. 68–78.
- Плотников М.В. 2011. Индивидуальные социально-психологические механизмы социального поведения человека // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. № 4. С. 361–367.
- Поланьи К. 2002. Великая трансформация политические и экономические истоки нашего времени. Спб.: Алетейя.
- Поланьи К. 2007. Экономика как институционально оформленный процесс // "Великая трансформация" Карла Поланьи: прошлое, настоящее, будущее. Под общей ред. Р.М. Нуреева. М.: ГУ-ВШЭ.
- Пригожин А.И. 2017. Методы развития организаций. Москва: Ленард.
- Производительность в России: до и после кризиса. 2010. Ред. Фунина Г., Евсеева Е. // Вестник McKinsey. Теория и практика управления. Специальный выпуск № 4.
- Российская социологическая энциклопедия. 1998. М.: НОРМА-ИНФРА-М.
- Скаржинская Е.М., Цуриков В.М. 2014. К вопросу об эффективности коллективных действий // Российский журнал менеджмента. Том 12. № 3. С. 87–104.
- Смелзер Н. 1994. Социология. М.: Феникс.
- Смит А. 2017. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Эксмо.
- Смит А. 1997. Теория нравственных чувств. М.: Республика.
- Старк Д. 2009. Гетерархия: организация диссонанса // Экономическая социология. Том 10. № 1. С. 57–89.
- Сэй Ж.Б. 2007. Трактат по политической экономии. М.: Директ-Медиа.
- Тейлор Ф.У. 1991. Принципы научного менеджмента. М.: Контроллинг.

- Уильямсон О. 1996. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация. СПб.: Лениздат.
- Файоль А. 1992. Общее и промышленное управление. М.: Контроллинг.
- Форд Г. 2017. Моя жизнь, мои достижения. М.: Издательство «Э».
- Франкл В. 1990. Человек в поисках смысла: Сборник. М.: Прогресс.
- Франчук В. И. 2000. Основы общей теории социального управления. М.: Институт организационных систем.
- Фридмен М. 1996. Количественная теория денег: новая формулировка: Количественная теория денег. М.: «Эльф пресс».
- Фрейд З. 1992. По ту сторону принципа удовольствия. М. Прогресс.
- Хабибуллин Р. И., Седов Е. В. 2017. Акционерные общества работников в России: в поисках траектории сбалансированного развития. *Terra Economicus*. Том 15. № 3. С. 106–130.
- Хаммер М., Чампи Дж. 2006. Реинжиниринг корпорации: манифест революции в бизнесе. М.: Манн, Иванов и Фербер.
- Харт О. 2001. Неполные контракты и теория фирмы // *Природа фирмы*. М.: Дело. С. 206–236.
- Хелен А. 2009. Теория стейкхолдеров и католическая социальная мысль. Проблемы современной экономики. № 4. С. 422–426.
- Хорни К. 2016. Невротическая личность нашего времени. Nykoping, Sweden: Philosophical arkiv.
- Чернышева Л.И. 2016. Концепция развития транспортной компании в рамках совершенствования и оптимизации перевозочного процесса на железнодорожном транспорте // *Управление экономическими системами: электронный научный журнал*. № 11 (93). С. 76–89.
- Шумпетер Й. А. 1982. Теория экономического развития. М.: Прогресс.
- Эмерсон Г. 2011. Двенадцать принципов производительности. Самара: Офорт.
- Юнг К.Г. и др. 2006. Человек и его символы. М.: Медков С. Б., «Серебряные нити».
- Янг С. 1972. Системное управление организацией. М.: Советское радио.
- Ясперс К. 1991. Истоки истории и ее цель. Вып. 2. М.: ИНИОН.
- Alchian A.A., Demsetz H. 1972. Production, Information Costs, and Economic Organization. *The American Economic Review*, Vol. 62, No 5, P. 777–795.
- Becker G.S. 1976a. Altruism, Egoism, and Genetic Fitness: Economics and Sociobiology // *Journal of Economic Literature*, Vol. 14, No. 3, pp. 817–826.

- Becker G.S. 1976b. The Economic Approach to Human Behavior. Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Becker G.S. 1993. The Economic Way of Looking at Life. The Economic Way of Looking at Life. Coase-Sandor Institute for Law & Economics Working, Paper No. 12, 1993.
- Bertalanffy L. 1962. General System Theory — A Critical Review / Ludwig von Bertalanffy // «General Systems», Vol. VII, P. 1–20.
- Commons J.R. 1931. Institutional Economics. American Economic Review, No 21, P. 648–657.
- DellaVigna S., List J., Malmendier U., Rao G. 2016. Estimating Social Preferences and Gift Exchange at Work. National Bureau of Economic Research, Working Paper 22043.
- EL-Hajji M.A. 2015. The Hay System of Job Evaluation: A Critical Analysis // Journal of Human Resources Management and Labor Studies June, Vol. 3, No. 1, pp. 1–22
- Englmaier F., Leider S. 2019. Managerial Payoff and Gift-Exchange in the Field Managerial Payoff and Gift-Exchange in the Field. Review of Industrial Organization. Discussion Paper No. 178.
- Freeman R. E., Harrison J. S., Wicks A. C., et al. 2010. Stakeholder theory. The state of the art. New York: Cambridge University Press.
- Hart O.D., Holmström B. 2016. Contract theory. Scientific background on the Sveriges Riksbank Prize in economic sciences in memory of Alfred Nobel. The Royal Swedish Academy of Sciences. Stockholm, Sweden. URL: <https://www.nobelprize.org/uploads/2018/06/advancedeconomicsscience2016.pdf>.
- Hsieh C., Nickerson J. A., Zenger T. R. 2007. Opportunity discovery, problem solving and a theory of the entrepreneurial firm. Journal of Management Studies. Vol 44. No. 7. P. 1255–1277.
- Jevons W.S. 1871. The Theory of Political Economy. London: Macmillan & Co.
- Letsch P. 2019. The Meaning of Life: The Major Philosophical Aspects Hidden Behind a Fundamental Question of Human Existence. Athens Journal of Humanities & Arts. Vol.6. No. 3. P. 183–210.
- Nickerson J., Zenger, T. 2004. A knowledge-based theory of the firm – the problem-solving perspective // Organization Science, no.15, pp. 617–32.
- Norreklit H. 2000. The balance on the balanced scorecard a critical analysis of some of its assumptions. Management Accounting Research, Vol. 11, No. 1, P. 65–88.
- Ryan R. M., Deci E. L. 2017. Self-Determination Theory. Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. A Division of Guilford Publications, Inc.

- Robbins L. 1932. An essay on the nature and significance of economic science. Macmillan & Co., Limited, London.
- Schneiderman A.M. 1999. Why balanced scorecards fail». Journal of Strategic Performance Measurement, Special Edition, P. 6–11.
- Schneiderman A.M. 1999. Why balanced scorecards fail. Journal of Strategic Performance Measurement, Special Edition, P. 6–11.
- Simon H.A. 1991. Organizations and Markets // Journal of Economic Perspectives.