

СОВРЕМЕННОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ: ОРГАНИЗАЦИЯ ИЛИ САМООРГАНИЗАЦИЯ?

Жемчугов А.М., Жемчугов М.К.

«Экономическая теория ... это наука о
людях, их намерениях и действиях»
Людвиг фон Мизес

Аннотация

Статья посвящена созданию организации предприятия, обеспечивающей его максимальную эффективность. Проблеме, актуальной более ста лет, но не разрешенной и до настоящего времени. Представленный метод решения проблемы заключается в выявлении намерений и действий людей в предприятии в реальных условиях его функционирования. Основной достигнутый результат — выявление путей формирования «правил игры» персонала предприятия, обеспечивающих самоорганизацию коллектива предприятия на достижение целей предприятия при строгой вертикали власти.

ВВЕДЕНИЕ

Школы научного и административного управления конца XIX — начала XX веков базируются на формальной организации производства. При этом уже самим Ф. Тейлором — основателем школы научного управления — в 1912 году было выявлено, что невозможно построить эффективную формальную организацию предприятия, создать формальную оценку деятельности персонала, точнее они «применительны к очень элементарному виду труда» [44]. Одна из основных причин этого заключается в том, что в соответствии со следствием С. Бира из теоремы разнообразия У. Эшли: «управление может быть обеспечено только в том случае, если разнообразие средств управляющего по крайней мере, не меньше, чем разнообразие управляемой им ситуации» [7]. И все возможные управляемые ситуации предвидеть и отразить в формальных регламентах практически невозможно. Соответственно большинство производственных ситуаций разрешаются неформально, разрешаются так, как считают нужным сами руководители и работники — их самоорганизацией при доминировании личных интересов. Вторая основная причина в том, что у каждого человека, как известно, доминируют личные интересы, а не интересы предприятия [4; 12]. Здесь Ф. Тейлор даже отмечал, что «завод в действительности управляется не администрацией, а самими рабочими» [44]. Позднее это показали Дж. Акерлоф (1982) [59], Н. Смелзер (1988) [39], и др. В-третьих, даже общие положения формальной организации предприятия собственник в состоянии разработать только для самого высшего уровня иерархии, а формальная организация остальных уровней разрабатывается уже наемными руководителями и с доминированием самоорганизации на достижение их личных целей. Поэтому вопрос эффективности предприятия — это в основном вопрос самоорганизации

персонала на достижение целей предприятия, а не личных целей. Несмотря на большое число работ — это вопрос, не разрешенный до настоящего времени.

При этом необходимо отметить, что данная проблема даже не возникает в домохозяйствах, артелях, кооперативах с личностными взаимоотношениями, даже в сложившихся микропредприятиях («далее — «малые производственные формы»). Здесь цели каждого из участников изначально направлены на достижение вырабатываемых ими общих целей. Формальная организация в них даже не требуется [12; 33; 10], деятельность базируется на самопроизвольной неформальной самоорганизации их сотрудничества — на естественных намерениях и действиях людей. Однако эти формы стабильны только в самых малых формах [27; 35]. Здесь О. Уильямсон писал: «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» [45].

Настоящее исследование посвящено определению путей и практической методике построения иерархического предприятия, обладающего эффективностью персонала, свободного в своих намерениях и действиях, характерной для малых фирм, и строгой вертикали власти бюрократических, позволяющей обеспечивать стабильность предприятия.

К сожалению, отмеченное положение О. Уильямсона если и приводились в литературе, и даже с самого начала капитализма, то каких-либо реальных путей его реализации не показывало [27; 37; 50; и др.], отмечался только путь распределения общих предвидимых результатов [37; 35; и др.], который сам по себе не в состоянии разрешить проблему. Ведь сотрудничество — это не конкурентный дележ предвидимых результатов, а совместный выбор оптимизирующих стратегий [38].

Целью исследования является разработка практической методики построения предприятия, базирующегося на естественных намерениях и действиях людей при обеспечении общности их личных и производственных интересов, при строгой формальной вертикали власти необходимой для достижения целей предприятия и его стабильности. Некоторые положения такого подхода и его начальные результаты приведены в наших статьях [18; 19].

Применение такой методики позволяет обеспечивать максимальную эффективность наших предприятий. И не только повысить ее до уровня развитых стран, но и превысить их уровень.

ОРГАНИЗАЦИЯ И САМООРГАНИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Прежде чем говорить об организации и самоорганизации в предприятии, необходимо дать соответствующие определения. Г. Хакен пишет: «Мы называем систему самоорганизующейся, если она без специфического воздействия извне обретает какую-то

пространственную, временную или функциональную структуру. Под специфическим внешним воздействием мы понимаем такое, которое навязывает системе структуру или функционирование. В случае же самоорганизующихся систем испытывается извне неспецифическое воздействие¹» [53, с. 28–29].

В социальной системе вопрос заключается в том, что считать специфическим неестественным человеку «навязыванием» извне. При этом человек всегда стремится противостоять такому навязыванию² — он ищет альтернативы, соответствующие его личным интересам, а не посторонних внешних субъектов. Здесь Э. Дюркгейм писал, что «невозможно, чтобы общественная жизнь обходилась без борьбы» [16, с. 340]. Только исход этой борьбы приводит к тому, что «огромная доля экономических изменений представляет собой непредвиденные последствия институциональных изменений» [33, с. 121]. Ведь «формальные институты могут быть изменены официальным решением, а вот то, как изменяются неформальные институты, мы все еще не вполне понимаем» [33, с. 81].

Таким образом без специфического воздействия извне мы имеем естественную самоорганизацию системы, базирующуюся на естественных намерениях и действиях людей, которая обретает самопроизвольно вырабатываемую пространственную, временную или функциональную структуру, что характерно для малых производственных форм.

При этом навязываемое специфическое воздействие извне противоречит естественной самоорганизации социальной системы. Реально мы имеем компромисс, определяемый борьбой внешних сил и социальной системы. Эта борьба может продолжаться достаточно длительное время — принуждение может сохраняться несмотря на издержки, связанные с этой борьбой. Но рано или поздно наступит неформальный компромисс: произойдет изменение и системы, и самой среды — принуждение исчезнет. Или борьба истощит систему и она погибнет. По определению Э. Дюркгейма, в условиях борьбы мы имеем «ненормальную» организацию, при ее завершении — «нормальную». При этом «в действительности социальная жизнь повсюду, где она нормальна, самопроизвольна; а если она ненормальна, то не может долго существовать» [16, с. 192]. «Нет таких обществ, которые могли бы существовать благодаря одному только принуждению» [16, с. 191].

Реально этот компромисс разрешается тем, что, во-первых, задаваемая извне формальная организация (формальный институт) предприятия только частично навязывает необходимую собственнику структуру и функционирование предприятия, во-вторых, и даже эти формальные регламенты принимаются коллективом только на базе компромисса — частично. Руководство, исходя из текущей внешней ситуации определяет, какие положения регламентов и как проводить в предприятии соответствующими воздействиями: отрицательными и положительными санкциями. И в ходе определенной борьбы стороны

¹ Неспецифическое воздействие — это, например, повышение налогообложения, специфическое воздействие — введение нового регламента.

² «Из всех живых существ, населяющих нашу планету, один лишь человек не хочет смириться со своею судьбою... человек противостоит обстоятельствам» [46, с. 360, 361].

находят некоторый компромисс — неформальные «правила игры», которые обе стороны и используют в реальной деятельности предприятия — прекращающие борьбу. А формальные положения организации предприятия остаются, по выражению А. Смита, — только как «хотения» [40].

При этом, навязываемая извне формальная организация, и формируемая коллективом неформальная, зачастую расходятся, и это навязывание приводит к «непредвиденным последствиям» [33, с. 121]. К тому, что реальная самоорганизация — структура или функционирование предприятия — не просто не соответствует задаваемой извне, а даже может наносить большой вред [23]. И в этом основная проблема деятельности любого предприятия. Принципиальное расхождение формально задаваемой организации и реально действующих внутренних «правил игры» — основная проблема любого предприятия. И от того, как она разрешается зависит и результирующая форма самоорганизации, зависят и выживание, и эффективность деятельности предприятия.

ПРОБЛЕМЫ КОЛЛЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПРЕДПРИЯТИИ

Коллективная производственная деятельность человека

Как отмечал Ч. Барнард: «источником первичной эффективности является превосходство возможностей группы над биологическими возможностями отдельных людей в физическом и социальном контексте» [4, с. 53], соответственно «действия людей всегда происходят в рамках локальных групп» [4, с. 118]. Кроме того, он отмечал, что «все сложные организации созданы из подразделений... что исторически и в функциональном отношении основные структурные особенности сложных организаций вытекают из того, что размер организационного подразделения ограничен требованиями к коммуникации» [4, с. 111]. Что все они представляют собой иерархическую систему малых групп. Поэтому основные проблемы любого предприятия — это и внутренние проблемы социальных групп, и проблемы их взаимодействия.

Коллективная деятельность человека осуществляется и в малых формах. Они практически не имеют иерархии, принудительных специфических внешних воздействий: их проблемы — это в основном внутренние проблемы естественных групп. Однако в стандартных условиях они проигрывают частным предприятиям [38; 27; 50].

Внутренние проблемы в деятельности естественной группы

Первая внутренняя проблема любой группы — это проблема персонального состава членов группы, которая, как писал Э. Дюркгейм, заключается в необходимости общности их сущностных идей (коллективных представлений³), без чего невозможно любое согласие и всякая совместная жизнь [17, с. 52]. Без этого даже при наличии чисто экономических

³ Коллективные представления — продукт масштабного сотрудничества людей, аккумуляции знаний и опыта. В нем две сущности: ограниченная индивидуальная и накопленная общественная. В практической сфере обуславливает то, что нравственный идеал не сводится к утилитарным мотивам, а в сфере мышления — то, что разум не сводится к индивидуальному опыту [17, с. 52].

отношениях люди остаются чуждыми друг другу [16, с. 502]. И, как отмечал М. Олсон, даже когда люди разделяют одну цель, их индивидуальные действия либо вообще не в состоянии обеспечить ее достижение, либо не могут адекватно этому способствовать [35, с. 87].

Но даже при наличии такой общности, как отмечал Чарльз Кули, не следует предполагать, что единство первичной группы есть единство сплошной гармонии и любви. Это всегда дифференцированное и состязательное единство, допускающее «различные присвоительные страсти»; но их минимизирует социализация группы [26, с. 163–164]. А «привлекательность членства в группе не в самой принадлежности к ней, а в получении чего-либо благодаря этому членству» [34], главным образом за счет организации разделения труда [16]. В целом же общество существует для выгоды своих членов, члены же не существуют для выгоды общества. Внешние цели сами по себе ничто, они могут быть действительны только через посредство соответствующих изменений, вызываемых извне [16, с. 491].

Как писал Д. Норт: «Всякая организованная деятельность человека подразумевает наличие структуры, определяющей «правила игры» ... Структура состоит из институтов — формальных правил, неформальных норм, а также особенностей их применения» [33, с. 77–78]. При этом формальные правила — это правила, задаваемые и контролируемые извне. Неформальные нормы — традиционные представления, столетиями вырабатываемыми нашими предками исходя из эффективности их деятельности. Нормы самого человека — его внутренний капитал, сформированный воспитанием и реальными результатами деятельности. Для сложившейся группы эти нормы достаточно близки, и она представляет собой единый субъект деятельности с «коллективным сознанием» [16], «коллективным разумом» [4]. При этом и сама группа (ее члены), в зависимости от своей внешней среды выявляет и принимает нормы, обеспечивающие эффективность ее деятельности в данной среде. Нормы, включающие и санкции к нарушителям: «Надзор и санкции осуществляются не внешними властями, а самими участниками» [35, с. 184]. Свои внутренние проблемы группа разрешает сама, а если не разрешает — распадается⁴.

Как отмечал Э. Дюркгейм, человек приспосабливается к своей внешней среде. Изменения среды — это новые условия существования, к которым человек может приспособиться только изменяясь [16, с. 235]. При этом, воздействия внешней социальной среды, которые испытывает естественная группа, это — «неспецифические воздействия» — воздействия, не затрагивающие естественные структуру и организацию группы, не навязывающие ей принципы функционирования [53].

Как уже в наше время пишет В.В. Вольчик, что имеется непрерывный процесс взаимоприспособления действий агентов к меняющимся условиям с учетом имеющихся у них культурных (социальных) ценностей, институтов, поведенческих паттернов [13, с. 34], с выработкой новых. При этом «люди создают институты совместно и принимают

⁴ «Институты (группы) создаются, используются и меняются людьми, учитывающими их в своих решениях, однако легко нарушающими их, если ожидаемые издержки наказания меньше, чем ожидаемые выгоды» [42, с. 18].

ограничения, которые институты налагают на их поведение, как устанавливаемые ими самими, а не какой-либо внешней силой» [9, с. 142]. А Ф. Хайек писал, что институты никогда и никем не были «изобретены», а возникли за счет естественного отбора [52, с. 311]. Выбатываемые группой внутренние «правила игры» — это правила, обеспечивающие эффективную совместную деятельность группы в ее внешних условиях со специфическими и неспецифическими внешними воздействиями. Правила, позволяющие ей развиваться и превосходить другие группы. Для этого группа может выдвигать и лидера, обеспечивающего координацию оперативной деятельности группы. При этом лидер не имеет формальной власти над членами группы, а налагаемые им санкции, как и санкции других членов группы, не могут выходить за рамки принятых «правил игры». Но группы с лидером за счет определенной централизации деятельности обладают более высокой эффективностью деятельности [61, р. 20].

При этом каждый человек осуществляет свою жизнедеятельность в различных группах, со своими внутренними правилами игры. При этом положения «правил игры» становятся ценностями человека только тогда, когда следование им приносит достаточно стабильные положительные экономические и социальные результаты. И это уже не «правила игры», а убеждения человека. В противном случае правила «существуют реально вне индивидов, которые постоянно к ним приспособляются» [16, с. 404–405] — их применение зависит от внешнего контроля и эффективности санкций.

Для малых производственных форм неспецифическое воздействие извне — это только общие изменения внешней среды, которые не навязывают ей другую структуру или функционирование. Но навязывание неизбежно в бюрократических предприятиях, в которых «необходимо подчиняться детальным правилам и нормам, установленным властью вышестоящего органа» [28, с. 292]. Рассмотрим далее эту проблему.

Формальная и неформальная организация предприятия

Собственник, имея необходимые ресурсы, создает свое предприятие для достижения своих личных целей [33]. При этом цель организации не имеет значения для набираемого персонала. Для него существенны его личные результаты [4]. С одной стороны, в капиталистическом предприятии с противоположностью интересов «бюрократическое ведение дел представляет собой способ руководства, при котором необходимо подчиняться детальным правилам и нормам, установленным властью вышестоящего органа» [28, с. 292]. Однако, с другой стороны, как отмечали Дж. Акерлоф и Р. Шиллер, человек сам решает, подчиняться или нет, в зависимости от того, во сколько ему обойдется его выбор [2, с. 136–137]. Ведь, как писали А. Алчян и Г. Демсец, предприятие не имеет, ни полномочий, ни дисциплинарных мер, ни малейшего отличия от обычных рыночных контрактов между любыми двумя людьми. Работник может расторгнуть контракт с такой же готовностью, как и работодатель [60]. При этом каждая сторона стремится получить как можно больше, а отдать как можно меньше [64; 16]. Только «никаким путем невозможно вывести, что взаимные обязанности должны доходить до такой-то границы, а не до другой. Всякое определение

подобного рода может возникать только из компромисса; это нечто среднее между соперничеством имеющих налицо интересы и их солидарностью⁵» [16, с. 201].

Деятельность предприятия, как показано в первом разделе статьи, определяется самопроизвольной неформальной организацией. Формальная организация — это только внешняя среда, к которой приспосабливается коллектив. Приспосабливается за счет выработки компромисса — соорганизацией руководителя и подчиненных. Без этого эффективная деятельность предприятия, как отмечал Ч. Барнард, просто невозможна: «Я знаю по опыту, что, когда имеешь дело с совсем новой организацией... где не успела вырасти скоординированная с формальной организацией неформальная, обеспечить эффективную и рациональную кооперацию практически невозможно» [4, с. 223].

И эта неформальная организация намного сложнее, чем формальная.

Естественная группа в предприятии и ее «правила игры»

Как отмечал Э. Дюркгейм: активным фактором деятельности является внешняя человеческая среда [16, с. 501]. В предприятии любая социальная группа самоорганизуется для достижения своих внутренних личных целей, при этом специфические внешние воздействия человеческой среды навязывает ей задаваемую извне структуру, требуемое функционирование. При этом «каждый индивид согласно своему нраву адаптируется к ней [внешней среде] своим способом, который он предпочитает любому другому» [16, с. 486]. Самоорганизуется не так, как предписывают внешние «специфические воздействия», а таким образом, который обеспечит максимальные личные результаты с учетом навязываемых внешних воздействий — положительных и отрицательных санкций. При этом такая самоорганизация в большей части приносит «непредвиденные последствия» [33].

Таким образом реальные «правила игры» группы в предприятии выражаются в приспособлении группы к условиям предприятия и формируются исходя из:

- Интересов членов групп.
- Культуры членов групп⁶, определяемых воспитанием и опытом предшествующей реальной деятельности.
- Внешних специфических и неспецифических воздействий.

При этом реальные «правила игры» отдельного человека (его ценности), как отмечалось выше, отличаются от «правил игры» группы. На их формирование оказывают влияние:

- Традиции каждого человека, определяемые его личными культурой и воспитанием.
- Опыт предшествующей деятельности (и ее результатов) в различных группах, в которые входит человек.

⁵ Ведь чтобы выжить организация должна и обеспечивать достижение целей предприятия, и удовлетворять личные потребности участников. И руководитель должен согласовывать эти два процесса» [4].

⁶ Как писал Ф. Хайек «Наши ценности и институты не просто определяются какими-то прошлыми событиями, но формируются как составная часть [культурного] процесса бессознательной самоорганизации некоей структуры или модели» [51, с. 20].

Таким образом в любом предприятии формальные институты определяют только то, какой хочет видеть деятельность предприятия его руководство. Как отмечал А. Смит — это только их «хотение» [40]. Реальные правила игры самопроизвольно (но под определенными внешними специфическими воздействиями руководства) формирует сама группа, сами ее члены.

Руководитель структурного подразделения и его «управление» подчиненными

Руководитель структурного подразделения — это, с одной стороны, должностное лицо, отвечающее перед вышестоящим руководителем (и самой вышестоящей руководящей группой) за достигаемые результаты. Как отмечалось выше, руководитель и подчиненные координируют свою деятельность находя компромисс своих интересов.

Поскольку уровень труда подчиненного формально ничем и никак не определен — может быть определен только компромиссом с ориентацией на референтную группу рынка труда [59], в результате которого стороны приходят, как отмечал еще М. Вебер, к оптимальному уровню трудовых усилий [12]. Зону компромисса, в пределах которой подчиненный принимает распоряжения руководителя, но не выполняет их вне ее, называют зоной «безразличия» или «приемлемости» [4], «принятия» [69]. Существует и зона, в пределах которой руководитель принимает как должное уровень труда подчиненного и не принимает вне этой зоны [18].

При изменении подчиненными уровня труда выше/ниже оптимального, руководитель накладывает положительные/отрицательные санкции (максимальная отрицательная санкция — увольнение). При попытках руководителя изменять уровень труда выше/ниже оптимального, подчиненные накладывают свои отрицательные/положительные санкции на руководителя (максимальная отрицательная санкция — «итальянская забастовка», которая может приводить даже к увольнению руководителя). Такой самопроизвольный компромисс обеспечивает интересы и предприятия, и персонала, в его рамках — непринудительную нормальную организацию. Вне его рамок деятельность принудительна и является ненормальной. При этом «в хороших организациях всегда действует правило, согласно которому должны отдаваться только такие указания, которые не рискуют натолкнуться на неподчинение. ... отдавать приказы, которым можно не подчиняться, значит подрывать власть, дисциплину и моральный дух людей» [4] — деятельность нормальна.

При этом, однако имеются две проблемы. Во-первых, при таком компромиссе каждая из сторон идет на определенные личные жертвы, как отмечалось: «сама противоположность интересов и конкуренция за возможности остаются» [12, с. 99] и трудовые возможности используются лишь частично. В зоне приемлемости подчиненный вынужден и согласен исполнять задания и распоряжения руководителя. Вне этой зоны — руководитель ему вообще не указ. Он, конечно, вынужден выполнять нормы трудового распорядка, но он может задавать минимальный выгодный ему (оптимальный) уровень труда, сокращая свои производительные возможности.

Во-вторых, подчиненный на своем рабочем месте всегда обладает большей информацией о текущей ситуации, лучше руководителя знает возможные результаты своей деятельности («асимметрия информации»). При этом разницу результатов, видимых подчиненными и руководителем, называют «остаточными правами контроля» — их руководитель контролировать не может. Их подчиненный считает своей собственностью, что может использовать их по своему усмотрению [55].

Поскольку интересы персонала и предприятия противоположны: «человек стремится извлечь максимум выгоды для себя, исходя из ситуации и своих целей» [41, с. 43], и «с минимально возможными усилиями» [8, с. 112]. Предприятие для персонала является лишь внешней средой, ситуация в которой и позволяет ему получать свои личные результаты⁷. И он может достигать их даже с нанесением ущерба чуждого ему предприятия: непроизводительно расходуя ресурсы предприятия, осуществляя теневое производство и реализацию неучтенной продукции, осуществляя деятельность в интересах третьих сторон, с передачей конкурентам конфиденциальной информации или личных инноваций, заключая договора закупок и реализации с откатами (в которых участвуют целые подразделения), и т. д. Осуществляя деятельность, называемую О. Уильямсоном, «оппортунистической» [45]. При этом некоторые руководители зачастую даже видят это, но, не желая терять ценных сотрудников, вынуждены (если считают издержки допустимыми) мириться с этим [5, с. 188-189].

Проблемы взаимодействия групп в предприятии — вертикаль власти

По Ч. Барнарду предприятия «состоят из множества «рабочих» или «базовых» организационных подразделений, поверх которых наложены руководящие организационные подразделения» [4, с. 111]. При такой организации каждый руководитель одновременно будет и руководителем своей малой группы, и подчиненным в малой группе более высокого уровня иерархии. В силу этого конкретное действие или решение будет относиться к деятельности двух разных подразделений организации. Благодаря этому организация становится органическим целым⁸ [4, с. 111].

На рис. 1 приведена организационная структура гипотетического предприятия с тремя уровнями иерархии. Руководитель каждого из подразделений — каждой из групп — одновременно является и рядовым членом вышестоящей группы. Выполняет роли и члена своей группы с ее внутренними «правилами игры» (ориентированы на достижение целей членов группы), и внешнего властного органа, формирующего, задающего и контролирующего внешние правила группы (в конечном итоге направленные на достижение цели собственника).

⁷ Мы понимаем личные результаты по Г. Беккеру как «приведенную ценность всей суммы разностей между выгодами и издержками, как неденежными, так и денежными» [6, с. 41], получаемыми человеком в предприятии. Как отмечал Ч. Барнард, организация расплачивается с участниками и материальными, и социальными полезностями [4].

⁸ Однако ввиду доминирования личных целей данное положение является необходимым, но недостаточным.

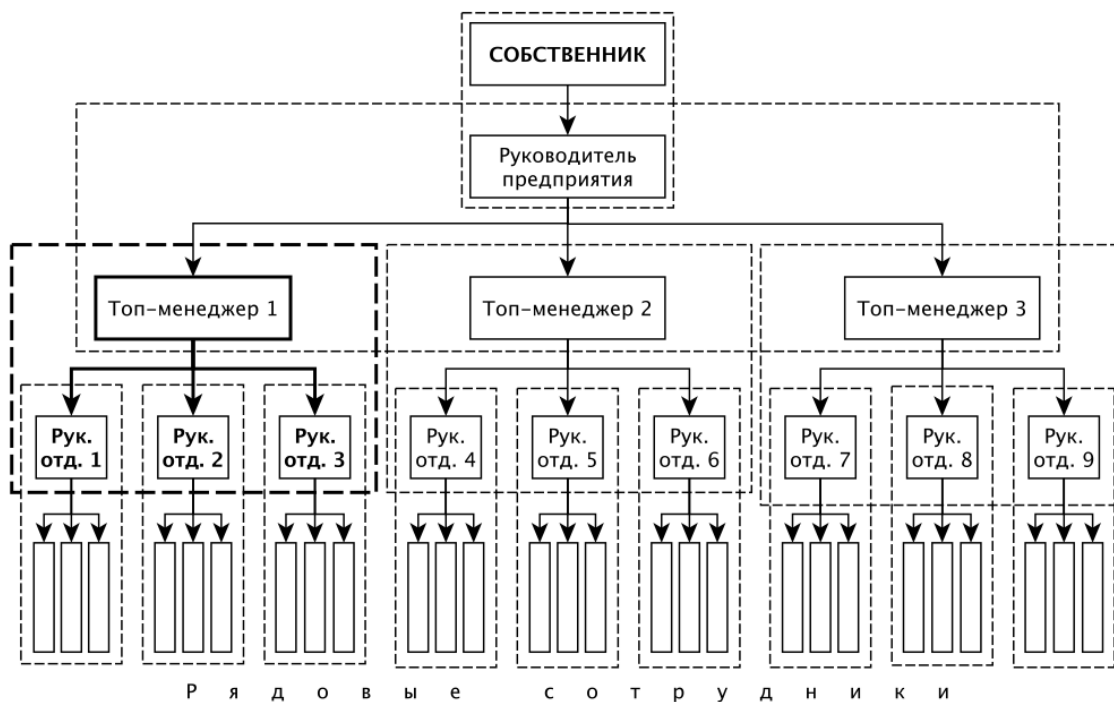


Рисунок 1. Организационная структура гипотетического предприятия с тремя уровнями иерархии

С одной стороны, руководитель должен работать на обеспечение интересов членов своей группы (иначе он останется и без подчиненных, и без должности), с другой — должен работать на достижение внешних целей (иначе он будет быстро уволен). Проблема только в том, что у любого руководителя доминируют личные цели. А в предприятии необходимо, чтобы все руководители, по всей иерархии предприятия, обеспечивали достижение целей предприятия, определяемых собственником.

Как отмечал М. Вебер: «хозяйствование (отдельного индивида) будет социальным действием только в том случае и лишь постольку, поскольку оно принимает в расчет поведение третьих лиц» [12, с. 82]. В предприятии деятельность руководителей будет направлена на достижение целей предприятия только в том случае, если они будут принимать в расчет поведение собственника — соответствующую их оценку по всей иерархии предприятия. Деятельность руководителя предприятия собственник оценивает по результатам предприятия предъявляемым ему руководителем. Деятельность топ-менеджеров руководитель предприятия оценивает исходя из того, какой он видит оценку их совокупного результата собственником. И так по всей иерархии предприятия.

При этом, однако, любой руководитель имеет свою компромиссную «зону приемлемости», в рамках которой он принимает задания своего руководителя, на высшем уровне — собственника. Если уровень заданий выходят за рамки референтной группы рынка труда — они не принимаются. Вертикаль власти действует только в рамках сформированной на каждом уровне иерархии «зоны приемлемости».

Вторая проблема вертикали власти в том, что любой руководитель оценивает деятельность подчиненных не с точки зрения предприятия (какие результаты они дают предприятию), а со своей личной точки зрения. С точки зрения того, какие личные результаты руководитель получает как от своего вышестоящего руководителя, так и от своих подчиненных — как материальные, так и нематериальные. И он, пользуясь своим служебным положением и благодаря асимметрии информации, может получать и непроизводительные результаты — например, организовывать (как уже отмечалось) производство и реализацию неучтенной продукции. Что касается нематериальных (и непроизводительных) результатов, это, например, признание коллективом, принадлежность к престижному предприятию.

Вертикаль власти необходима только собственнику (в ближней перспективе она только снижает личные результаты подчиненных) и ее построение и контроль — это прерогатива собственника. В самом общем виде построение вертикали власти определяет то, какие производственные результаты руководителей дадут, в конечном итоге, необходимую оценку собственнику. Вся проблема только в том, чтобы у руководителей предприятия был интерес к постановке высоких целей, а не минимальных целей с максимальным обеспечением ресурсами, в лучшем случае, целей, получаемых экстраполяцией прежних результатов [1], тем более — оппортунистических целей.

Как отмечается в литературе: «системы управления — это принципы оплаты, критерии оценки эффективности и т.д.» [54, с. 99]. Также они зависят и от «норм и конвенций, которые определяют неформальные стимулы в экономике» [33, с. 79]. Принципы и нормы, направляющие и мотивирующие персонал на достижение целей предприятия.

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ПОПЫТКА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОБЩНОСТИ ИНТЕРЕСОВ

Если обобщить работы по мотивации персонала, то в самом общем виде «мотивация — это воздействие на сотрудников организации... для достижения целей организации через оценку...» [32, с. 368]. С точки зрения Г. Хакена и материалов первого раздела статьи, мотивация — это самоорганизация человека, группы, под специфическим внешним воздействием, которое навязывает необходимую структуру или функционирование [53, с. 28–29] — под определенным принуждением. Необходимо отметить, что, как уже отмечалось, в предприятии человек самоорганизуется на достижение личных результатов под такими вынужденными воздействиями как реальные указания, задания и распоряжений руководителя с их оценкой.

Как писал Д. Норт: «Институты определяют взаимодействие между людьми, создавая структуру стимулов, управляющую человеческим поведением» [33, с.104]. А «экономический механизм, по Гурвицу, задает множество выборов экономических субъектов и связанные с каждым из этих выборов результаты» [22, с. 23]. Но здесь А. Бандура отмечает, что при этом «люди вели бы себя подобно флюгерам, постоянно меняя направления, чтобы приспособиться к сиюминутным влияниям» [3, с. 180–181]. Система «выборов

экономических субъектов» — это система навязываемых внешних специфических воздействий — чисто экономически оцениваемый обмен между предприятием и человеком, при котором люди остаются чуждыми друг другу [16, с. 502; 56; 62], необходимо, чтобы между людьми существовали моральные связи. Без этого образование связного целого, сама совместная деятельность, было бы чудом [16]. Человек в своей деятельности руководствуется не стихийными сиюминутными интересами, а устойчивыми нормами, выработанными и проверенными предками, завещанные ими [16]. И генеральная линия его деятельности определяются «первичным, главным интересом человека — его стремлением к смыслу» [49].

Однако еще Ф. Тейлор понял, что оценка количества произведенной человеком продукции не определяет требуемого результата предприятия. Ему пришлось дополнительно вводить разные расценки на качественную и некачественную продукцию, вести статистический учет и поощрять качество деятельности и рвение каждой отдельной работницы, и совсем увольнять тех, кто показал себя неисправимо медлительным и небрежным». И он отметил, что его система формального регламентирования деятельности «применительна к очень элементарному виду труда» [44]. А в современном интеллектуальном труде все факторы учесть тем более невозможно и в производстве все более осуществляется переход на повременную оплату труда [30, с. 256]. Это происходит потому, что результаты труда все более определяется не столько количественными показателями, сколько способностями, добросовестностью, обязательностью, усердием, инициативностью, тщательностью работы человека [27, 37, 28, 41, 29], а также тем, насколько согласованы результаты отдельных работников⁹. А такую оценку может дать только субъективная непредвзятая оценка непосредственного руководителя на базе статистических данных¹⁰. Формально измеримые показатели важны для оценки руководителя, но оценивать реальную деятельность человека только на их основе возможно только для самых элементарных видов труда [44].

Любая формальная система измеримых показателей принципиально не может быть полной и приводит к дисфункциональности деятельности [65]. При этом законы Гудхарта, Д. Кэмпбелла, критика Лукаса [48], показывают недопустимость использования измеримых показателей деятельности для мотивации персонала. Так, например, закон Д. Кэмпбелла говорит: «Чем более какой-либо количественный социальный индикатор используется для принятия социального решения, тем больше будет он подвержен искажающим влияниям, и тем более вероятно он будет извращать, и нарушать социальные процессы, контролировать которые он предназначен» [цит. по: 48, с. 26]. И любая работа, которая может быть измерена для определения производительности — это неправильная работа, которая должна быть исключена [66, с. 148]. Здесь В.Л. Тамбовцев очень хорошо отметил: «Если вы даете

⁹ М. Фоллет, известный американский социальный философ, политолог и психолог, еще в 1926 году отмечала: «Вы не можете всегда, получив по отдельности результаты деятельности подразделений, ожидать их согласованности. Вы должны построить организацию, которая обеспечивает координацию в процессе выполнения работ» [цит. по: 1, с. 61].

¹⁰ На базе данных системы поддержки принятия решений (СППР).

менеджеру количественное задание, он будет его выполнять, даже если в процессе выполнения должен будет разрушить компанию... работа на показатель является неизбежным следствием расхождения заданий и собственных целей работников» [43, с.16–17].

Как отмечали Эдвард Деци и Ричард Райан «использование денежных вознаграждений для мотивации деятельности имеет больше нюансов, чем многие предполагали» [68, р. 548]. Предложенный ими подход — это теория самодетерминации — они определяли такие нематериальные стимулы человека: свобода, автономия, компетентность, причастность и родство, безопасность, и др., как «внутреннюю мотивацию» [68]. Только они опять же предлагали обеспечивать эти стимулы «поддержкой, либо воспрепятствованием аспектами социального контекста» [68, р. 118] — навязываемыми специфическими воздействиями извне [53] с непредвиденным последствиям [33].

А непредвиденные последствия показал Д. Норт. Например, «если стимулы благоприятствуют пиратству, то в результате мы и получим пиратство» [33, с. 118]. При этом необходимо понимать, что специфические воздействия мы не всегда можем адекватно сформулировать, адекватно и своевременно осознать их последствия — можем увидеть их только со временем, когда можем понести существенные экономические, а то и человеческие потери [23].

Фактически все системы внешней мотивации, как материальной, так и нематериальной, — это навязывание системе некоторых стимулов для получения желательной структуры или функционирования. Это попытки манипулирования человеком [54; 36] с непредвиденными последствиями. Руководители, предлагая человеку некоторые интересующие его (по их мнению) личные стимулы, на самом деле пытаются навязывать ему достижение требуемых результатов предприятия. При этом достигаемый личный результат человека принципиально расходится с его производственным результатом — последний не представляет для него интереса — последствия не заставят себя ждать.

Тем не менее, системы на базе измеримых показателей рекомендуются и до настоящего времени [15; 24]. И некоторые предприятия все же используют измеримые показатели для управления персоналом. И здесь необходимо очень тщательно изучать возможные последствия подобных систем.

Таким образом реальная оценка деятельности персонала (кроме простейших видов деятельности) в основном остается на плечах руководителей, с их субъективной оценкой на базе СППР. И «то, что мы именуем "управлением", в основном заключается в отборе других лиц для осуществления "управления"» [31] — отборе по «определенным критериям» [41]. Во-первых, имеющих необходимые устойчивые моральные принципы¹¹, во-вторых, интересы которых наиболее соответствуют интересам предприятия, и в-третьих, имеющих необходимые знания, опыт и навыки. Но и это не сможет ликвидировать непредсказуемости результатов его воздействий.

¹¹ «Моральные качества соискателя управленческой должности были главным критерием отбора и продвижения талантов в Китае и Корее на протяжении более 1000 лет» [14, с. 251].

ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПУТЕМ ЕСТЕСТВЕННОЙ САМООРГАНИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Необходимо отметить, что никакой «мотивации» не существует в малых производственных формах. Причина в том, что «и "цель", и "смысл" имеют значение только тогда, когда мы приписываем их себе, а не когда они навязываются нам» [67, р. 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» [67, р. 187] — когда намерения и действия людей естественны и исходят от них самих. В бюрократических же предприятиях человеку навязывается чуждая ему внешняя регламентация его деятельности, чуждые цели, не имеющие для него смысла. Реальная самоорганизация, присущая человеку и естественным малым формам его деятельности — это самоорганизация без специфического воздействия извне, без внешней «мотивации».

Для этого внешняя среда предприятия не должна «навязывать системе структуру или функционирование», они должны определяться самим коллективом. В бюрократическом предприятии это противоречит самой его сути, но все же находит определенные проявления.

Самоорганизации подразделений в рамках общей цели и бюджета

Система бюджетирования, как «внутренний хозяйственный расчет», была разработана и достаточно успешно использована еще при социализме. Она, как система бюджетирования, отмечается и в наше время как «один из самых эффективных инструментов, который способен значительно увеличить экономическую отдачу от осуществления предприятием своей деятельности» [47]. Тем не менее, при неправильном определении принципов ее создания она может приводить и к отрицательным результатам. Основная причина неудач в том, что если бюджет использовать в качестве показателя эффективности, то это приводит к манипулированию этим показателем. Поэтому недопустимо использовать бюджет как инструмент «краткосрочных финансовых показателей» [57, с. 212]. Обещание персоналу премий за счет экономии бюджета непременно снижает ресурсы, вкладываемые им в создаваемую продукцию и, соответственно, ее качественные характеристики. Фактически бюджет — это только один необходимый, но недостаточный фактор достижения целей предприятия, а результаты деятельности определяются всей системой необходимых факторов. Ориентация же только на бюджет приводит к дисфункциональности деятельности.

При правильном использовании бюджетирования как одного из факторов цельной системы обеспечения достижения целей предприятия «руководство каждого отдельно взятого субъекта хозяйствования стремится к обеспечению финансовой устойчивости, платежеспособности, ликвидности баланса» [47], к самоорганизации каждого «хозрасчетного» подразделения в рамках его бюджета. Но это дает эффект при реализации всего комплекса средств достижения целей предприятия. Иначе подразделения, самоорганизуясь, могут замыкаться только на свои внутренние интересы.

Проектное управление

Определение «проекта» дано Мировым Банком: «Понятие "проект" обозначает комплекс взаимосвязанных мероприятий, предназначенных для достижения, в течение заданного периода времени и при установленном бюджете, поставленных задач с четко определенными целями...» [11], отсутствует только определение самих целей. И «управление проектом (Project Management) можно описать как процедуру планирования, распределения и регулирования ресурсов (трудовых, материальных и оборудования) с учетом всех ограничений данного проекта (технических, бюджетных и временных)» [58].

Если в обычном бюрократическом предприятии самое сложное — это определить его цель как предвидимый результат и весь комплекс средств его достижения, то при проектном управлении все это необходимо выявлять при подготовке каждого проекта. И здесь естественным средством реализации проекта является согласование цели с участниками проекта и распределение части финансового результата как премии участникам проекта. И это будет обеспечивать направленность деятельности участников на достижения и целей предприятия, и целей проекта, и личных целей участников, как материальных, так и нематериальных. И это уже находило и находит реальное применение в проектной деятельности [25, с. 12].

Самоуправление за счет отбора и самоорганизации коллектива в рамках ключевых положений собственника

Отмеченные выше малые производственные формы характеризуются отбором или социализацией своих членов, обеспечивающим необходимые общие «коллективные представления» и единство интересов: или воспитанием с детства, или естественным отбором, или начальным отбором учредителем с последующей социализацией.

Здесь необходимо учесть, что в наше время предприятия — это далеко не малые формы, а иерархические предприятия со значительной асимметрией информации собственника и руководителей на местах. Во-вторых, наемному персоналу приходится осуществлять ту деятельность, которую собственник задает так, как ее видит он, ставит те цели, которые он считает нужными для обеспечения своих интересов. Свобода наемного персонала более чем ограничена, его интересы не учитываются, деятельность — принудительна.

При этом, все же, создание организации, в которой намерения и действия людей естественны, возможно. И может осуществляться единой рекурсивной процедурой набора персонала с одновременным формированием «правил» игры всех структурных подразделений предприятия. Эта процедура, базирующаяся на организационной структуре Ч. Барнарда, а также на ключевых положениях собственника, пронизывающих все уровни иерархии предприятия, все структурные подразделения [19; 20].

Рекурсивная процедура построения вертикали власти

Из предыдущего раздела видно, что намерения и действия людей в каждом структурном подразделении должны быть свободны и естественны. Но при этом должна обеспечиваться строгая вертикали власти, обеспечивающая интересы собственника, которая должна доходить и до каждого рядового сотрудника. При этом на каждом уровне в каждой руководящей и рабочей группе (рис. 2): цель каждого «должна быть понята как свободно выбранная цель, как цель, которую мы, люди, определяем сами, если не хотим смешивать ее с понятием функции» [67, р. 187] — и это один из критериев отбора руководителя. При этом цель — это предвидимый результат и средства его достижения. А «средства — это все, что может служить достижению цели, посредством ли законов природы или правил игры» [37, с. 46]. И средства также должны быть поняты как свободно выбранные, а не вынужденные.

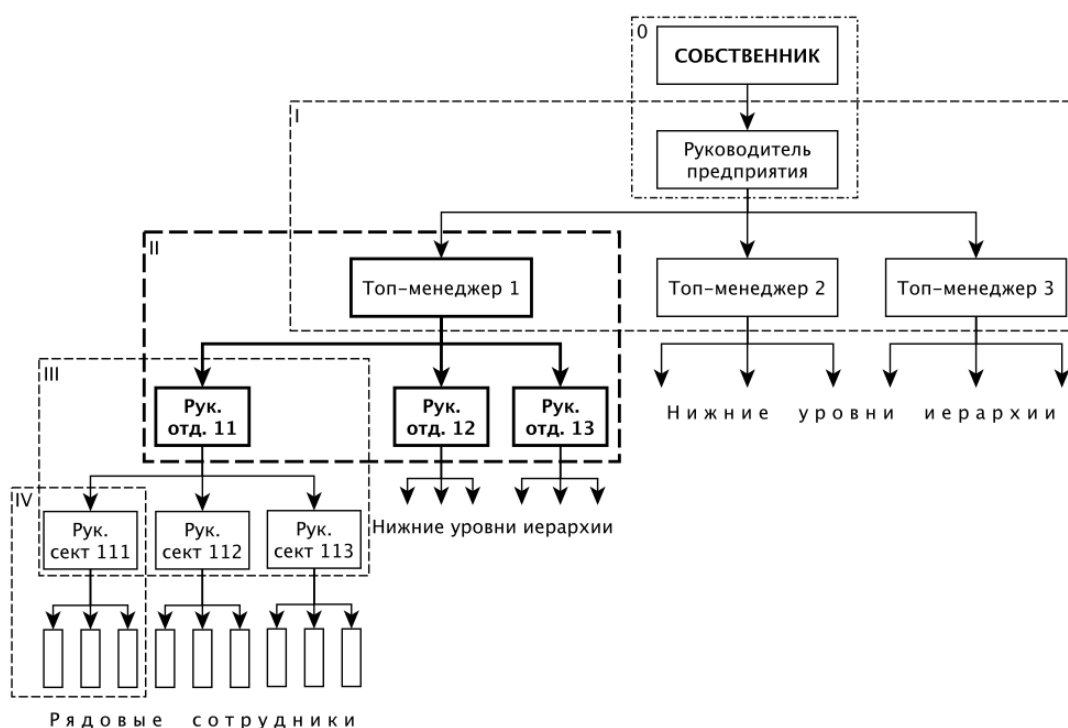


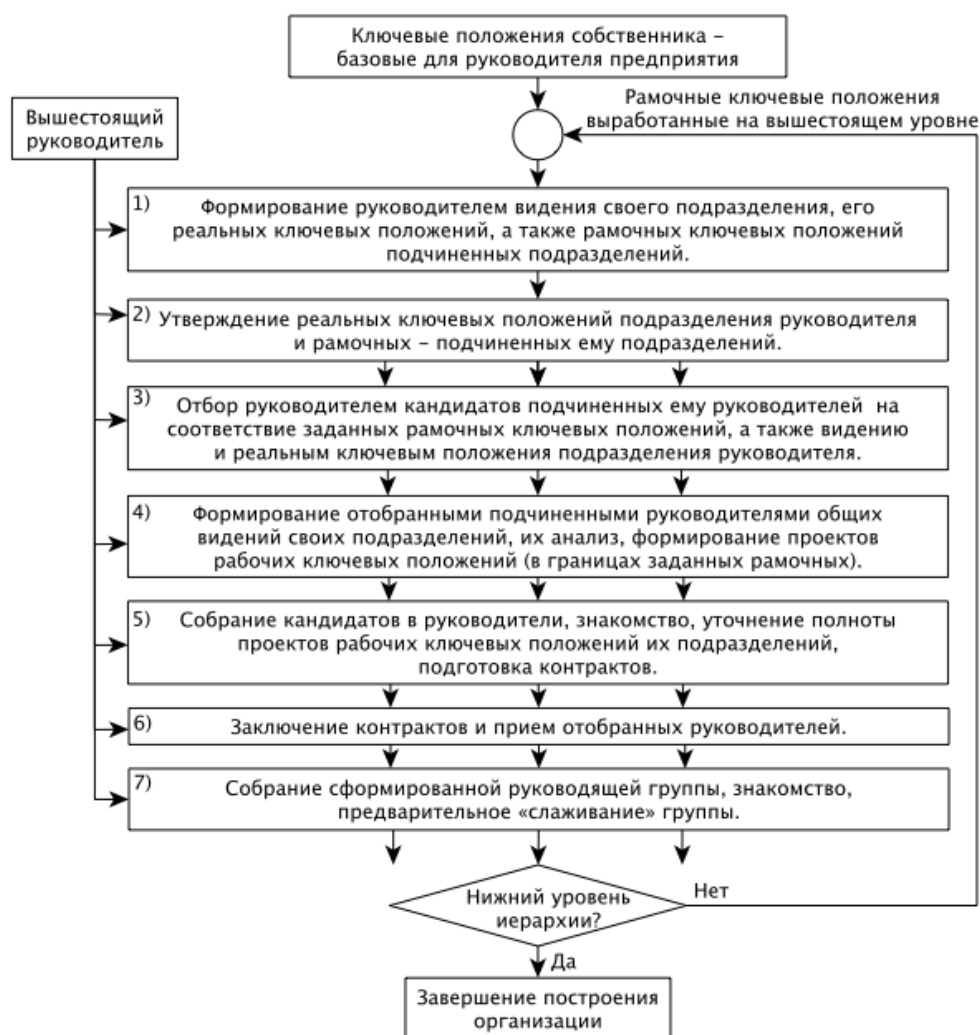
Рисунок 2. Сокращенная организационная структура гипотетического предприятия с четырьмя уровнями иерархии

При этом каждая руководящая группа может рассматриваться как микропредприятие, в котором подчиненные члены группы разделяют цели группы, где существуют тесные личностные отношения, обеспечивающие и удовлетворенность человека трудом [10, с. 17]. При этом члены группы, не разделяющие интересы руководителя, не находящие личностных взаимоотношений, во-первых, в основном отклоняются при найме, во-вторых, долго не задерживаются. При этом для малых социальных организаций, где взаимодействие протекает на личностном уровне, документирование норм как правило не требуется [12; 33]. Действует не формальная организация, а самоорганизация.

Как отмечал Ч. Барнард, именно такая внутренняя организация, атмосфера, желательна и во всех рабочих и руководящих группах предприятия [4]. Здесь для

формирования формальной вертикали власти, собственник должен сформировать свои ключевые положения (являющиеся рамочными для предприятия), а также обеспечить, чтобы естественно формируемые рабочие ключевые положения подразделений обеспечивались естественными неспецифическими воздействиями и не выходили за рамки принимаемых рамочных. И каждая группа, самоорганизуясь, естественным путем создавала свои «правила игры» в рамках принятых рамочных. Такая организация и самоорганизация может быть обеспечена единым рекурсивным процессом формирования внешних рамочных, и внутренних рабочих ключевых положений («правил игры») по всей иерархии предприятия.

Рисунок 3. Семишаговая рекурсивная процедура организации и самоорганизации



предприятия (разработан авторами¹²)

В общем виде этот рекурсивный процесс формирования ключевых положений и соответствующих «правил игры» включает 7 шагов. Он представлен на рис. 2. Рассмотрим его на примере организации одной руководящей группы — группы топ-менеджера 1, выделенной на рис. 2 жирными линиями: первого цикла процедуры (высший цикл — группа

¹² Разработана на базе нашей статьи [19].

собственник и руководитель предприятия, которая формально не входит в состав предприятия).

Вход цикла 2 для подразделения топ-менеджера 1:

- Принятый топ-менеджер 1.
- Заданные рамочные ключевые положения его подразделения.

Шаги цикла 2:

- 1) Формирование топ-менеджером 1 видения своего подразделения, его реальных ключевых положений (не выходя за границы заданных рамочных), а также рамочных ключевых положений подчиненных отд. 1–3.
- 2) Утверждение реальных ключевых положений подразделения топ-менеджера 1 и рамочных отд. 1–3.
- 3) Отбор топ-менеджером 1 кандидатов подчиненных ему руководителей отделов 1–3 на соответствие заданным рамочным ключевым положениям, а также видению и реальным ключевым положениям подразделения топ-менеджера 1.
- 4) Формирование отобранными руководителями отделов 1–3, общих видений своих отделов, их анализ совместно с топ-менеджером 1, формирование проектов рабочих ключевых положений отд. 1–3, в границах заданных рамочных.
- 5) Собрание кандидатов в руководители отд. 1–3, знакомство, уточнение полноты проектов рабочих ключевых положений отд. 1–3, подготовка контрактов.
- 6) Заключение контрактов и прием отобранных руководителей отд. 1–3.
- 7) Собрание сформированной руководящей группы (Топ-менеджер 1, руководители отд. 1–3), знакомство, предварительное «слаживание» группы.

Выход цикла 2 для подразделения топ-менеджера 1:

- Принятые руководители отделов 1–3.
- Заданные рамочные ключевые положения отделов 1–3.

Можно отметить, что здесь каждое структурное подразделение в своей деятельности неизбежно будет принимать во внимание рамочные ключевые положения вышестоящей группы (третьих лиц). И хозяйствование подразделения в отношении к вышестоящей (а далее и ко всем вышестоящим) будет «социальным действием» [12, с. 82]. И все предприятие будет иметь четкую сквозную вертикаль власти и являться органическим социальным целым.

Таким образом система ключевых положений предприятия — это иерархическая система рамочных и действующих ключевых положений, разработанная и принятая соответствующими руководителями и его подчиненными. Она определяет формальные, но реально принятые ключевые положения на всех уровнях его иерархии. И не как

навязываемые специфические воздействия, а как принятое естественное направление развития, отвечающее собственным интересам. В рамках этих ключевых положений члены рабочих и руководящих групп создают свои внутренние «правила игры», от руководителя предприятия до рядового сотрудника. При этом «правила игры» каждого сотрудника и руководителя, каждой рабочей и руководящей группы, развиваются и далее в ходе реальной деятельности и реальных личных нематериальных и материальных результатов. Поддержка организации деятельности предприятия — это контроль того, чтобы «правила игры» рабочих и руководящих групп не выходили за рамки ими же разработанных и принятых правил игры.

Как писал Ф. Жюльен: «вместо того, чтобы жестко фиксировать цель нашей деятельности и навязывать реальному миру наш план, не лучше ли следовать ходу своих естественных пристрастий, опираясь на тот потенциал, что заложен в самой ситуации? Потенциал ситуации — это то, когда все идет своим ходом и нас «втягивает» в этот ход вещей» [21, с. 10]. По минимальным базовым ключевым положениям (за рамки которых можно выходить только по дополнительному согласованию) руководители, исходя из своего опыта, разрабатывают рабочие (конкретизированные) ключевые положения своих подразделений.

Другими словами, предприятие опирается на самоорганизацию коллектива, но в рамках начальных ключевых положений собственника, задающих общие: моральные принципы, цели и средства, характеристики потребителя и продукции, другие основные средства достижения целей. При этом организация предприятия в своей основе базируется на отборе персонала с нужными естественными пристрастиями и интересами — с исключением вынужденных компромиссов людей с различными пристрастиями и интересами. При которых «сама противоположность интересов и конкуренция за возможности остаются» [12, с. 99].

ВЫВОДЫ

Реальная деятельность любой социальной организации, достигаемые результаты, определяются не задаваемыми формальными положениями и регламентами, а неформальной организацией коллектива — реальными «правилами игры», вырабатываемыми самим коллективом. В бюрократических предприятиях самоорганизацией коллектива «под специфическим внешним воздействием навязывающем системе структуру или функционирование» [53]. Формальные документы — это лишь внешняя среда, на «правила игры» влияют только те их положения, которые соответствуют интересам коллектива или реально проводятся руководством действенными санкциями (положительными и отрицательными). В малых формах с личностными отношениями — самоорганизацией «без специфического воздействия извне», когда цель, предвидимые результаты и средства их достижения «поняты как свободно выбранная цель, как цель, которую мы, люди, определяем сами, если не хотим смешивать ее с понятием функции» [67, р. 187]. Когда личные интересы членов коллектива неразрывны с производственными.

Предлагаемая рекурсивная методика организации деятельности предприятия, направленная на достижение целей собственника, обеспечивает разработку формальной организации предприятия (вертикали власти) самим коллективом в рамках задаваемых рамочных ключевых положений собственника. При этом обеспечиваются и эффективная вертикаль власти, и эффективные «правила игры» структурных подразделений, которые максимально согласованы и с интересами предприятия, и с личными интересами коллектива.

А ответ на вопрос о том, что современное предприятие это организация или самоорганизация, заключается в том, что для предприятия наиболее эффективна самоорганизация, когда система «без специфического воздействия извне обретает какую-то пространственную, временную или функциональную структуру», требующая, однако, отбора персонала по ключевым положениям собственника и социализации.

Литература

1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. — СПб: Питер Ком, 1999.
2. Акерлоф Дж., Шиллер Р. *Spiritus Animalis*, или Как человеческая психология управляет экономикой и почему это важно для мирового капитализма. М.: ООО «Юнайтед Пресс», — 2010.
3. Бандура А. Теория социального научения. — СПб.: Евразия, 2000.
4. Барнард Ч. Функции руководителя: власть, стимулы и ценности в организации. — М., Челябинск: Социум, ИРИСЭН, 2009.
5. Барсукова С.Ю. Неформальные способы регулирования трудовых отношений // Всероссийский экономический журнал ЭКО. — 2006. — № 4 (383) — С. 180–191.
6. Беккер Г.С. Экономический анализ и человеческое поведение // THESIS. — 1993. — № 1. — С. 24–40.
7. Бир С. Мозг фирмы. М.: Радио и связь, 1993.
8. Блауг М. Методология экономической науки, или Как экономисты объясняют. — М.: НП «Журнал Вопросы экономики», 2004.
9. Бондаренко Д.М. Социальные институты и базовые принципы организации обществ // Сибирские исторические исследования. — 2021. — No 1. — С. 138-164.
10. Брижанина Т.В. Роль малого предпринимательства в развитии экономики // Вестник Челябинского государственного университета. Управление. — 2013. — № 3 (294). — С. 17–21
11. Бурков В.Н., Новиков Д.А. Как управлять проектами: Научно-практическое издание. — М.: СИНТЕГ, 1997.
12. Вебер М. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии: в 4 т. М.: Изд. дом Высшей школы экономики. Т. I. — Социология, 2016.

13. Вольчик В.В. Индуктивное мышление и поведенческие паттерны // Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований) — Том. 8, — № 4. — 2016. С. 28–39.
14. Воробьева Е.Ю. Аксиологическое измерение меритократии // Научный вестник Омской академии МВД России. — 2021. — Том 27. — № 3. — С. 249–254.
15. Дороговцева А.А., Герасимова А.В., Скопич Д.Л. Разработка и внедрение системы оценки персонала на производственном предприятии // Экономический вектор. — 2022. — № 1(28). — С. 120–127.
16. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. — М.: Наука, 1991.
17. Дюркгейм Э. Элементарные формы религиозной жизни: тотемическая система в Австралии. — М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2018.
18. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. Концептуальные основы и практическое построение эффективного предприятия (Гайд II). — 2022. — <https://corpsys.ru/guide-2.aspx>.
19. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. Личный интерес человека — единственный фактор эффективности предприятия // Менеджмент сегодня. 2023. № 1.
20. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. Основные положения парадигмы собственника эффективного предприятия // Проблемы теории и практики управления. — 2018. — № 6. — С. 120–132.
21. Жюльен Ф. Трактат об эффективности. — М.: Московский философский фонд; СПб.: Университетская книга, — 1999.
22. Измалков С., Сонин К., Юдкевич М. Теория экономических механизмов (Нобелевская премия по экономике 2007 г.) // Вопросы экономики. — 2008. — № 1, — С. 4–26.
23. Информационное телеграфное агентство России (ИТАР-ТАСС). — 2014. — <http://tass.ru/proisshestviya/1225550>
24. Казаренова Е.Б., Казаринова О.И. Внедрение KPI в управлении персоналом в ходе цифровой трансформации организации до уровня индустрии 4.0 // Постсоветский материк. — 2022. — № 1. — С. 107–122.
25. Кулагин А.С. За что и как платить ученому: прошлое, настоящее, перспективы // Инновации. — 2015. — № 10 (204). — С. 8–22.
26. Кули Ч. Первичные группы // Общая социология. Хрестоматия. — М.: Высш. шк., 2006. — С. 163–167.
27. Маршалл А. 2012. Принципы экономической науки. — М.: Директ-Медиа.
28. Мизес Л. Человеческая деятельность. Трактат по экономической теории. — Челябинск: Социум, 2019.
29. Минервин И.Г. Ресурсная экономика в России и мире: дары природы и человеческий фактор // Россия и современный мир. — 2014. — №3 (84). — С. 6–28.

30. Муравьев А.И., Игнатьев А.М., Крутик А.Б. Предпринимательство: Учебник. — СПб.: Издательство «Лань», 2001.
31. Найт Ф.Х. Риск, неопределенность и прибыль. — М.: Дело, 2013.
32. Насырова С.И. Мотивация как функция менеджмента: конструирование категории // Московский экономический журнал. — 2020. — № 9. — С. 360–368.
33. Норт Д. Понимание процесса экономических изменений. — М.: Изд. дом Гос. ун-та Высшей школы экономики, 2010.
34. Олсон М. Логика коллективных действий. Общественные блага и теория групп. — М.: ФЭИ, 1995.
35. Остром Э. Управляя общим: эволюция институтов коллективной деятельности. — М.: ИРИСЭН, Мысль, 2010.
36. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления (опыт лучших компаний — М.: Прогресс, 1986.
37. Поланьи К. Великая трансформация политические и экономические истоки нашего времени. — СПб.: Алетейя, 2002.
38. Полтерович В.М. От Социального Либерализма — К Философии Сотрудничества // Общественные науки и современность. — 2015. — No 4. — С. 41-64.
39. Смелзер Н. Социология. — М.: Феникс, 1994.
40. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. — М.: Эксмо, 2017.
41. Спиридонова В.И. 1997. Бюрократия и реформа (анализ концепции М. Крозье). — М.: ИФ РАН.
42. Тамбовцев В.Л. Множественность институционализмов и трудности научной коммуникации. Journal of Institutional Studies. — 2022. — Том 14. № 1. — С. 6–24.
43. Тамбовцев В.Л. Управление без измерений // Terra Economicus. 2019. 17(3), 6–29.
44. Тейлор Ф.У. 1991. Принципы научного менеджмента. — М.: Контроллинг.
45. Уильямсон О. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, «отношенческая» контракция. — СПб.: Лениздат, 1996.
46. Уэллс Г. Собрание сочинений в 15-и томах. Том 14. — М.: Правда, 1964.
47. Федотова Е.Б., Капустина Т.А. Финансовое планирование и формирование системы бюджетирования на предприятии // Московский экономический журнал. — 2022. — Том 7. — № 6.
48. Форум: Прикладная наукометрия // Антропологический форум. — 2019. — № 40. — С. 11–84.
49. Франкл В. Человек в поисках смысла. М.: Прогресс, 1990.

50. Хабибуллин Р.И., Седов Е.В. Акционерные общества работников в России: в поисках траектории сбалансированного развития. *Terra Economicus*.— 2017. — Т. 15 — № 3. — С. 106–130.
51. Хайек Ф.А. Пагубная самонадеянность. Ошибки социализма. — М.: Новости, 1992.
52. Хайек Ф.А. Судьбы либерализма в XX веке. — М., Челябинск: ИРИСЭН, Мысль, Социум, 2009.
53. Хакен Г. Информация и самоорганизация: макроскопический подход к сложным системам. — М.: Мир, 1991.
54. Хаммер М., Чампи Дж. Реинжиниринг корпорации: манифест революции в бизнесе. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2006.
55. Харт О.Д. Неполные контракты и теория фирмы // *Природа фирмы*. — М.: Дело, 2001. — С. 206–236.
56. Хорват Ш. 2003. Духовность и богатство: две миссии экономической науки // *Вестник Санкт-Петербургского университета*. — Серия 5. Экономика. — Вып. 2. — С. 43–50.
57. Хоуп Дж., Фрейзер Р. Бюджетирование, каким мы его не знаем: Управление за рамками бюджетов. — М.: Вершина, 2005.
58. Чейз Р.Б., Эквилайн Н.Дж., Якобс Р.Ф. Производственный и операционный менеджмент. — М.: Вильямс, 2004.
59. Akerlof G.A. Labor Contracts as Partial Gift Exchange // *Quarterly Journal of Economics*. 1982. Vol 97. No 4. pp. 543–569.
60. Alchian A.A., Demsetz H. Production, Information Costs, and Economic Organization // *The American Economic Review*. 1972. Vol. 62, No. 5, pp. 777–795.
61. Asher C.C., Mahoney J.M., Mahoney J.T. Towards a Property Rights Foundation for a Stakeholder Theory of the Firm. *Journal of Management and Governance*. 2005. No 9, pp. 5–32.
62. Bell D. Modes of exchange: Gift and commodity, *The Journal of Socio-Economics*, 1991, Vol. 20, No. 2, pp. 155–167.
63. Chrystal K.A., Mizen P.D. Goodhart's Law: Its Origins, Meaning and Implications for Monetary Policy // P. Mizen (ed.) *Central Banking, Monetary Theory and Practice: Essays in Honour of Charles Goodhart*. Volume 1. Chapter 8 UK: Edward Elgar Publishing, 2003, pp. 221–243.
64. Commons J.R. 1957. *Institutional Economics: Its Place in Political Economy*. New York: The Macmillan Company, Vol. 1.
65. Hart O.D., Holmström B. 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, 2016. URL: <https://www.nobelprize.org/uploads/2018/06/advanced-economicsciences2016.pdf>.

66. Kelly K. New Rules for the New Economy. Penguin Group. 1998.
67. Letsch P. The Meaning of Life: The Major Philosophical Aspects Hidden Behind a Fundamental Question of Human Existence. Athens Journal of Humanities & Arts., 2019. 6 (3): 183–210.
68. Ryan R.M., Deci E.L. Self-Determination Theory. Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. A Division of Guilford Publications, Inc., 2017.
69. Simon H.A. Organizations and Markets // Journal of Economic Perspectives. 1991. Vol. 5. No. 2. P. 25–44.