

ЛИЧНЫЙ ИНТЕРЕС ЧЕЛОВЕКА — ЕДИНСТВЕННЫЙ ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Направленность деятельности персонала на достижение целей предприятия необходима, но этого не обеспечивает ни одна из существующих систем мотивации. Цель исследования — определить признаки эффективного предприятия и методики его построения. Предложенный авторами метод заключается в обеспечении направленности личных интересов персонала на достижение целей предприятия при создании сильной вертикали власти. Он может применяться на предприятиях с любой организацией и формой собственности.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: личный интерес, вертикаль власти, эффективность предприятия, мотивация персонала, измеримые показатели

*Без цели нет деятельности, без интересов нет цели,
а без деятельности нет жизни.*

В.Г. Белинский

ВВЕДЕНИЕ

Начиная с XVIII–XIX вв. и до настоящего времени обеспечение повышения эффективности предприятия в основном связывают с разработкой различных систем мотивации, преимущественно основанных на измерении (за отчетный период) некоторых показателей эффективности, и оплатой в соответствии с достигнутыми значениями этих показателей. Пагубность этого пути в современном производстве отмечали уже многие исследователи, в том числе и лауреаты нобелевских премий по экономике Д. Норт [28], О. Харт и Б. Хольстрем [54]. Причина в том, в что в наше время невозможно выразить эффективность каким-либо ограниченным числом измеримых показателей деятельности персонала. Если же мотивировать человека при помощи этих показателей, то его интерес, интерес руководителей и рядового



Жемчугов Александр Михайлович — аналитик ООО «Корпоративные системы управления — КОРПСИС». Опыт работы — более десяти лет (г. Москва)



Жемчугов Михаил Калистович — к. т. н., генеральный директор ООО «Корпоративные системы управления — КОРПСИС». Опыт работы — более 30 лет (г. Москва)

персонала заключается только в достижении их высоких значений с минимальными затратами труда, т.е. его деятельность становится дисфункциональной и неэффективной. Тем не менее подобные системы «мотивации» пытаются продвигать и до настоящего времени в целом ряде научных трудов, хотя совершенно очевидно, что интерес человека должен заключаться не в достижении высоких значений каких-либо показателей, а в достижении целей предприятия. Тех целей, ради которых собственник и создавал предприятие, вкладывал в него свой личный капитал.

Наши исследования, начатые более десяти лет назад, показали, что наиболее действенный путь повышения эффективности заключается в обеспечении направленности персонала на достижение цели предприятия, поставленной перед ним собственником [11, 12]. В данной статье показано, что это единственный путь. Впервые авторами описана реальная модель и практическая методика построения такого предприятия.

Ввиду того что на наших предприятиях интересы персонала явно доминируют над интересами предприятия и собственника, результаты исследования имеют большое практическое значение для повышения эффективности предприятий и отечественной экономики в целом.

ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЛИЧНЫЕ ИНТЕРЕСЫ ЧЕЛОВЕКА В РЕТРОСПЕКТИВЕ

Докапиталистическая эпоха

Во все докапиталистические времена производственная деятельность человека определялась его естественно развивающимися потребностями — складывающимися личными интересами. Даже «при промежуточной цеховой системе, как, впрочем, и при любой иной экономической системе в предшествующие периоды истории, мотивы и условия производственной деятельности всецело вписывались в общую социальную структуру» [30]. Эти нормы формировались веками,

являлись выражением интересов сторон деятельности и обеспечивали стабильные производственные отношения, необходимое развитие производства.

Интересы человека не ограничивались трудовой деятельностью как поиском средств к существованию, были намного шире. Как отметил К. Поланьи: «Человек действует не для того, чтобы обеспечить свои личные интересы в сфере владения материальными благами, он стремится гарантировать свой социальный статус, свои социальные права, свои социальные преимущества. Материальные же предметы он ценит лишь постольку, поскольку они служат этой цели» [31, с. 58]. «Независимо от того, что именно составляло самодостаточную хозяйственную единицу — семья, поселение или феодальное поместье (организмы, весьма несходные по своей природе) — в основе ее неизменно лежал один и тот же принцип: производство и хранение для удовлетворения потребностей членов данной группы» [30].

Двигатель докапиталистического производства — личные интересы членов общины, определяющие его цели, — общность интересов общины и ее участников. При этом производились только ценности, имеющие личное значение для членов общины, они же при наличии излишков шли на обмен. Производство, ориентированное именно на обмен, началось только при цеховой организации, но оно базировалось на прочной многовековой культуре самодостаточного хозяйства.

Капиталистическое производство XVIII–XIX вв.

Ситуация стала коренным образом меняться в самом конце XVIII в. с ликвидацией ремесленных цехов во Франции в 1790 г., отменой Статута о ремесленниках в 1813–1814 гг. в Англии, а также появлением обезземеленных крестьян [30], с возникновением потенциальных масс рабочих, практически не имевших средств к существованию. Соответственно, уровень труда и рабочее

время определялись только физическими возможностями человека, а «естественной ценой труда является та, которая необходима, чтобы рабочие имели возможность существовать и продолжать свой род без увеличения или уменьшения их числа» [33, с. 85].

Все условия труда определялись самим капиталистом, рабочие были бесправны, ведь «мало найдется таких рабочих, которые могли бы, не рискуя, дойти до последней крайности, прожить и нескольких недель без работы» [37]. Интерес рабочего принудительно сводился только лишь к его выживанию и воспроизводству необходимой капиталистам рабочей силы. Если же человек попытался бы отстаивать свои интересы, он был бы уволен и потерял бы средства к жизни. Производственная деятельность здесь базировалась на заданиях и распоряжениях руководства и жестких санкциях — она была принудительной и ненормальной [10]. Интерес же капиталиста — максимальная прибыль, необходимая для выживания предприятия на рынке, сохранения статуса и всего образа жизни самого капиталиста, его возможности присваивать результаты труда рабочих.

Капитализм XVIII–XIX вв. — это принудительный труд, когда человек не имел возможности сменить место работы, т.к. при увольнении терял средства к существованию.

Необходимо отметить, что и в наше время имеются организации, в которые можно войти, но очень трудно выйти. Это армия, полиция, государственный аппарат, коммерческие предприятия с уровнем оплаты труда намного выше среднерыночной. Их трудно назвать предприятиями с принудительным трудом, но человек оказывается в полной зависимости от своего руководителя — должен постоянно показывать лояльность к нему, к его указаниям и распоряжениям. При этом «более высокая заработная плата повышает лояльность — люди, которые получают вознаграждение независимо от их выбора, будут склонны делать этот выбор в большей степени

в соответствии с интересами своего принципала» [51]. Только при этом они теряют свою свободу — должны выполнять директивные задания и распоряжения своего руководителя, какими бы они ни были. Конечно, здесь при увольнении средства к жизни человек не теряет, но образ жизни его и семьи, смысл жизни может радикально измениться.

Директивная организация стабильна только на предприятиях, уровень оплаты на которых существенно выше среднерыночного.

Эпоха капитализма XX–XXI вв.

Уже в начале XX в. ситуация, при которой капиталисты имели полную власть над рабочими и могли платить им нищенскую плату, существенно изменилась. Ранее бесправные, трудящиеся в борьбе за свои права¹ поднялись до статуса промышленных рабочих, обладающих избирательными правами и объединенных в профсоюзы, и рабочий класс превратился в серьезную силу в государстве [30], добился уступок в плане социальной защиты, установления достаточно высоких уровней минимальной оплаты труда и пособий по безработице.

Оформился рынок труда с базовым уровнем оплаты труда. При этом «сам базовый уровень заработной платы определяется вне рынка; функции, которые отводятся таким образом профсоюзам, государству и прочим публичным органам» [30]. Появилась и конкуренция между предприятиями за квалифицированную рабочую силу. Однако «все эти меры [социальной защиты] гораздо хуже, чем зло, которое они предназначены устранить» [24]: при повышении уровня жизни как рабочих, так и безработных существенно снизилась зависимость рабочего от капиталиста, уменьшились и стимулы к труду, и рынок труда стал деградировать. Ф. Тейлор уже в 1911 г. писал, что работник «в большинстве случаев сознательно стремится работать так мало, как только может, и давать

¹ «Рыночное» регулирование заработной платы — это сокращение предложения труда: забастовки и восстания» [30].

значительно меньшую выработку, чем та, на которую он в действительности способен: во многих случаях не более одной трети или половины подлежащей дневной выработки» [38, с. 11–12] и «завод в действительности управляется не администрацией, а самими рабочими» [38].

Утратив опасность увольнения, работник стал затрачивать большую часть рабочего времени на досуг — на удовлетворение разнообразных потребностей, а не только на восстановление своих сил, и для капиталистов это обернулось неизбежной потерей прибыли. Возникла борьба уже капиталистов за то, чтобы рабочие давали соответствующую их возможностям выработку, и здесь необходимо рассмотреть нормальную и принудительную организацию производства.

Принципиальная разница производства по принципам удовлетворения потребностей и прибыли

К. Поланьи писал, что «различие между принципом потребления и принципом прибыли является ключом к пониманию совершенно иной цивилизации» [30], в которой «свободное общество можно было рассматривать как состоящее из двух видов — собственников и работников» [30]. При этом последние на начальном этапе были дешевой безропотной «рабочей силой», но далее превратились в рабочий класс, имеющий власть над самими капиталистами. Только в обоих случаях наемный персонал производил уже не личные ценности, удовлетворяющие их потребности, а нечто чуждое им, но обеспечивающее прибыль собственника, получая за это заработную плату.

Переход от принципа потребления к принципу прибыли имел важное следствие: «В каждой экономической транзакции существует конфликт интересов, поскольку каждый участник пытается получить как можно больше, а отдать как можно меньше» [52, с. 118]. При этом, поскольку продавец всегда лучше знает свой товар, чем потребитель, присутствует так называемая асимметрия информации [47, с. 490]. Соответственно, продавец

может производить товар с низкими потребительскими свойствами, но продавать его дешевле, чем в среднем по рынку, и получать высокую прибыль, выигрывая в конкурентной борьбе с предприятиями, выпускающими качественную продукцию. Рынок товаров стал деградировать, наполняясь некачественными товарами. Это и определяет большие издержки при их приобретении.

Аналогичная ситуация возникла и на рынке труда: работник всегда лучше знает свои возможности, чем работодатель — асимметрия информации присутствует и здесь. Работник осуществляет свою деятельность «с сознательным намерением оставить своих предпринимателей [нанимателей] в неведении относительно того, с какой скоростью в действительности может производиться данная работа... продолжая держать своего хозяина в убеждении, что он работает хорошим темпом» [38, с. 17]. Это определяет большие издержки капиталиста при «покупке» рабочей силы.

Купля-продажа рабочей силы при капитализме привела к тому, что человек стал производить продукцию не для себя, а только ради получения заработной платы. К. Маркс и Ф. Энгельс писали, что «труд является здесь также лишь вынужденной деятельностью и возлагается на меня под давлением всего лишь внешней случайной нужды, а не в силу внутренней необходимой потребности» [20, с. 36]. Капитализм извратил сам труд человека, трансформировав его из производства продуктов «внутренней необходимой потребности» в вынужденную деятельность, необходимую для получения прибыли чуждым ему капиталистом. Это касается труда не только рабочих — руководители всех уровней ставят своим подчиненным цели, чуждые им самим.

Личные интересы руководителя и подчиненных на капиталистическом предприятии

Основой деятельности любого бюрократического предприятия является вертикаль власти. Собственник исходя из своих интересов ставит

цели и дает указания руководителю предприятия, оценивает деятельность руководителя через достигаемые предприятием результаты. Для того чтобы эти результаты были достигнуты и получена высокая оценка собственника, в интересах руководителя предприятия ставить соответствующие цели, давать указания топ-менеджерам, обеспечивать осуществление поставленных им целей, и так по всей иерархии предприятия — выполнение чуждых подчиненному заданий и указаний руководителя исходит из необходимости получения заработной платы.

Все было бы идеально, если бы у руководителей не было других, сугубо личных и более важных для них интересов. Любой руководитель любого уровня иерархии, любой рядовой работник в реальности исходит не только из целей, устанавливаемых свыше, а и из своих личных, понимая при этом, что он должен достичь такой оценки производственных результатов, чтобы на него не были наложены существенные санкции. При этом ввиду отмеченной в предыдущем разделе асимметрии информации каждый человек лучше видит возможные производственные цели и результаты, чем руководитель. Он считает эту разницу своим личным достижением и может использовать в своих интересах [43]. Существует большой диапазон сугубо личных целей — от минимальной загрузки (максимального досуга и минимальных издержек труда) до производства и реализации неучтенной продукции, откатов по договорам поставки и реализации, прямого хищения ресурсов. Подобную деятельность О. Уильямсон называет оппортунизмом [39].

Такая возможность сугубо личной деятельности возникает, потому что, как писал еще Э. Дюркгейм: «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 солидарностью» [10, с. 201]. Этот компромисс может быть лишь неформально установлен между руководителем

и подчиненным с ориентацией на состояние рынка труда. При этом подчиненный будет выполнять только те задания и распоряжения руководителя, которые находятся в зоне этого компромисса (зоне безразличия), и не исполнять находящиеся вне ее [2]. «В хороших организациях всегда действует правило, согласно которому должны отдаваться только такие указания, которые не рискуют натолкнуться на неподчинение. Все руководители и большинство опытных людей понимают, что отдавать приказы, которым можно не подчиняться, значит подрывать власть, дисциплину и моральный дух людей» [2].

Отношения между руководителем и подчиненным — это не отношения рыночного обмена, когда предметы обмена непосредственно видны или формализованы (к этому можно отнести разве что сдельные расценки прошлых времен), а отношения дарообмена [46]. Стороны оценивают личные результаты не отдельных транзакций (ответный дар не является оплатой исходного — по своей сути он является новым даром), а интегральных результатов дарообмена на каком-то интервале времени (неделя — месяц на нижних уровнях иерархии, квартал — год и более — на высших) без полной формализации результатов.

При дарообмене дары — это не только вещи, полезные в экономическом отношении, это и знаки внимания, другие материальные объекты — все, что ценно для получателя дара: он определяет ценность ответного дара, и она интегрально не может быть меньше ценности исходного [26]. При этом дары создают «чувственную связь», а экономический обмен — нет [50]. Именно дарообмен обеспечивает условия для создания и воспроизводства социальных отношений, которые составляют специфический каркас общества и характеризуют связи, соединяющие индивидов и группы [6, 26], обеспечивает нормальные человеческие отношения на предприятии.

Руководитель и подчиненный создают собственные неформальные правила игры (дарообмена) — осуществляют производственную деятельность по этим правилам. Формальные же положения

(задания, нормы, регламенты, планы, распоряжения) выполняются только тогда, когда они приняты правилами игры; если же они не приняты, то будут исполняться только при действенном формальном контроле под постоянной угрозой санкций, но это уже ненормальная деятельность с большим уровнем транзакционных издержек. При этом, если уровень труда по выполнению заданий и распоряжений руководителя будет превышать среднерыночный, интерес подчиненного будет заключаться в смене предприятия. Если же уровень труда подчиненного будет ниже среднерыночного, то интерес руководителя будет заключаться в замене подчиненного. Как писал Дж. Акерлоф, компромисс разрешается с опорой на референтную группу на рынке труда [46].

Согласование личных интересов персонала заключается в том, что личный интерес любого руководителя состоит в положительной оценке результатов его деятельности его собственным руководителем. В противном случае, если они будут ниже среднерыночных для аналогичных подразделений на рынке труда (референтных групп), он подвергнется санкциям, а далее будет уволен. В его личных интересах, во-первых, давать уровень результатов для предприятия (по оценке своего руководителя) не ниже среднерыночного и получать как личный результат должную заработную плату; во-вторых, получать и другие личные результаты, которые можно разделить на две группы: личные результаты как оценка руководителя за уровень его производственных усилий выше среднерыночного и непосредственно получаемые результаты за счет досуга (минимизации издержек труда) и оппортунистической деятельности. При этом «многие люди ограничены моральными и этическими соображениями и... не совершают преступлений, когда это выгодно и когда нет опасности их обнаружения» [49, с. 5]. Именно это определяет необходимость отбора персонала по моральным ценностям, которые должны отражаться в ключевых положениях наряду с профессиональными, а сама система ключевых положений должна максимально исключать моральный

риск такой самоорганизации, которая будет наносить вред предприятию.

Интересы руководителя и подчиненного заключаются в нахождении компромисса между уровнем труда и вознаграждением подчиненного, обеспечивающего нормальную организацию деятельности с минимумом санкций как для руководителя, так и для подчиненного.

Кооперативное предприятие

Необходимо отметить, что практически одновременно с первыми капиталистическими предприятиями появились и первые кооперативные. А. Маршалл отмечал их как идеальную форму кооперативного общества, в которой члены кооператива являются собственниками — берут на себя риски — и сами работают на предприятии [22]. Исходя из своих личных целей они ставят и цели предприятия — между ними практически нет существенной разницы.

К сожалению, уже в относительно малых кооперативах «даже если кооперация добровольна, необходимо отчуждение полномочий, предоставление власти некоему органу, находящемуся за пределами общин и над ними» [15, с. 38], необходима централизация управления, без чего деятельность становится неэффективной. Только «концентрация власти в руках относительно немногих... с естественной необходимостью приводит к частому злоупотреблению ею» [25, с. 85]. Вертикаль власти в таких кооперативах ориентирована на интересы руководящей верхушки за счет ущемления интересов рядовых собственников. Соответственно, выживают только те кооперативные общества, которыми руководят люди, проявляющие большие способности, предприимчивость и исключительную порядочность. К сожалению, их число невелико [22].

Двигатель производства малого кооператива, как уже упоминалось, — общность личных целей и целей кооператива. Однако отсутствие эффекта масштаба, ограничение продукции малыми производственными возможностями делает роль кооперативов в экономике довольно незначительной.

Партнерская организация предприятия

Рассмотрев различные виды организации предприятий, А. Маршалл отметил партнерскую организацию предприятия, «при которой труд и капитал получают какую-то определенную долю в продукте... подобная система имеет многие преимущества, присущие трем современным системам: кооперации, участию в прибылях и сдельной заработной платы». При этом она сохраняет в неприкосновенности функции собственника по управлению предприятием [22].

Однако получение доли в продукте — это чисто экономические отношения, а «при чисто экономических отношениях люди остаются чуждыми друг другу» [10, с. 502] — в интересах персонала получение и других личных результатов, и любыми средствами, что отсутствует на кооперативном предприятии. Во-первых, члены кооператива — это, как правило, люди, хорошо знающие друг друга, имеющие общие интересы, среди которых экономические не доминируют. Во-вторых, цели кооператива ставятся самими его членами, а значит, с учетом всех их личных интересов.

Партнерское предприятие может обеспечить реальную общность интересов только при коллегиальном целеполагании. При этом партнерское предприятие, в отличие от кооперативного, может иметь практически неограниченные размеры. Здесь необходима строгая вертикаль власти, обеспечивающая направленность коллегиального целеполагания персонала на достижение интересов предприятия. Необходимым условием этого (по аналогии с кооперативным предприятием) является отбор персонала по общности интересов, в первую очередь общечеловеческих духовных, по высоким моральным качествам, без которых невозможны ни совместная жизнь, ни совместная деятельность.

Три базовых вида организации предприятия

Как писал К. Маркс: «Общество не состоит из индивидов, а выражает сумму тех идей и отношений,

в которых эти индивиды относятся друг к другу» [21, с. 214]. Деятельность предприятия и во внешней среде, и во внутренней — это принятая система идей и отношений заинтересованных лиц. Можно назвать ее системой ключевых положений.

Отношения с внешней средой — это отношения купли-продажи до долгосрочных реципрокных отношений, базирующихся на взаимной выгоде и доверии сторон, обеспечивающих минимальные транзакционные издержки. Отношения на предприятии — это и два отмеченных вида отношений — директивные (фактически купля-продажа труда с фиксированными ценами на транзакции «задание — вознаграждение») и реципрокные (базирующиеся на взаимной выгоде и доверии при неформальной оценке деятельности руководителем), и третий — партнерские отношения, базирующиеся на общности интересов.

Как отмечали М. Дженсен и У. Меклинг в теории агентских отношений, производственные отношения характеризуются тремя видами издержек в отношениях принципала (руководителя) и агента (подчиненного): издержки, связанные с контролем и выполнением заданий и распоряжений руководителя (транзакций), с противоположной оппортунистической деятельностью и неоптимальными решениями подчиненных. С точки зрения отмеченных трех видов отношений на предприятии директивные отношения несут и большие транзакционные издержки, и издержки оппортунизма, и остаточные потери. Соответственно, директивной командно-административной системы давно уже нет [35, с. 152]. Второй путь обеспечивает минимальные транзакционные издержки, но не уменьшает оппортунизм и потери от некомпетентности. Третий путь обеспечивает не только минимальные транзакционные издержки, но и минимальный оппортунизм, минимальные потери некомпетентности — здесь персонал лично заинтересован вкладывать свой труд в повышение как результатов предприятия, так и личных компетенций. Это не просто три вида организации предприятия — это три существенно отличающихся института, базирующихся на различных

ценностях, поэтому предварительно рассмотрим вопрос ценностей и интересов человека.

ЦЕННОСТИ И ИНТЕРЕСЫ ЧЕЛОВЕКА, КАПИТАЛ ЧЕЛОВЕКА

Ценности человека, его система ценностей, потребности и интересы

Как отмечали М. Мескон и др., «каждый человек обладает своей системой ценностей, которая определяет его действия и влияет на принимаемые решения» [23]. Это динамическая система, зависящая и от самого человека, и от его внешней среды [10]. Как отмечали еще классики экономики, деятельность человека определяется его человеческим капиталом [22, 34], ценностями, которые позволяют ему и жить, и обеспечивать свою деятельность. При этом часть из них он расходует — ему необходимо их пополнять.

Развитие и пополнение ценностей извне во многом и определяет потребности человека в предприятии, включая и потребность в заработной плате, но есть потребности, которые невозможно по своему желанию приобрести извне, — это моральные ценности, выражающиеся в соответствии человека некоему своду моральных и нравственных норм, выходящих за пределы эгоистических интересов, личной пользы, корысти [3]. «Морально, можно сказать, все то, что служит источником солидарности, все, что заставляет человека считаться с другими, регулировать свои движения не только эгоистическими побуждениями» [10, с. 369]. Именно моральные ценности обеспечивают достижение социальных интересов человека. Более того, без них невозможны ни совместная жизнь, ни совместная деятельность людей.

Можно отметить, что:

■ система ценностей человека — это динамическая система, определяющая текущую ценность отдельных составляющих капитала человека;

■ внутренний и внешний капитал человека — текущее состояние имеющихся у человека ценностей;

■ потребности человека — это те составляющие ценностей, которые относительно ниже других и которые необходимо пополнить.

Что касается интересов человека, то «наряду с ценностями и целями, установками и нормами интерес можно назвать главным смыслообразующим мотивом, поскольку часто он «запускает» сам процесс мотивации человека, являясь его «драйвером» [19, с. 127]. Можно сказать, что интерес человека — это внутренняя цель повышения явно или подсознательно выявляемых составляющих его личного капитала при средствах их достижения, ограниченных моральными ценностями. Это система, которая в данной ситуации определяет деятельность, соответствующую развитию человека, осуществлению смысла его жизни. Моральные ценности ограничивают сиюминутные результаты человека, но обеспечивают совместную деятельность людей, которая несравненно эффективнее индивидуальной.

Капитал человека (человеческий капитал)

Капитал человека («блага человека») в 1890 г. впервые детально рассмотрел А. Маршалл. Он выделял материальные (личные и коллективные) и нематериальные (внутренние и внешние) блага, обеспечивающие способности к действию и наслаждениям [22].

А. Смит и Т. Шульц отмечали более ограниченное понимание капитала человека. Т. Шульц считал, что составляющие капитала — те, которые «оказывают производительную услугу, представляющую ценность для экономики» [58, с. 571]. Соответственно, он поднял вопрос о том, какова «норма отдачи» от инвестиций в человеческий капитал. При этом, как отмечал Г. Беккер, люди делают выбор инвестиций в человеческий капитал на основе последующего их возврата [48]. В таком понимании человеческий капитал — это «актив, который создает экономическую полезность, превышающую расходы

на его развитие и поддержание (и, следовательно, является капиталом в строгом экономическом понимании этого слова)» [18].

При этом создание «неэкономической» полезности зачастую определяют как «нерациональную» деятельность [16]. В более широком же смысле к капиталу человека стали относить и такие составляющие, как агентность — способность человека менять структуру, институты, а не только воспроизводить их [18], и даже такую, как мотивация к труду, выражающаяся в побудительных стимулах к саморазвитию и совершенствованию индивидуального человеческого капитала [1, с. 851].

В понимании авторов статьи человеческий капитал — это совокупность всех составляющих, которые ценны для человека. При этом производительная деятельность человека будет определяться не только «создающими экономическую полезность» составляющими, а именно совокупностью всех текущих составляющих человеческого капитала, влияющих на его деятельность. Одни будут, например, повышать экономическую полезность в ближайшей перспективе, понижая ее в дальней, другие — наоборот. На это влияют такие неэкономические факторы, как нормы культуры, морали, осознанного смысла жизни человека. Они определяют не только такой производный фактор, как мотивация к труду, но и факторы мотивации на достижение личных целей или целей коллектива, предприятия, деятельность агента, безразличную к интересам принципа, или деятельность с учетом его интересов.

Именно такой подход к капиталу человека и позволяет рассматривать и решать проблемы его деятельности. Подход же к нему как к активам, которые создают экономическую полезность, ничего не может сказать о результатах деятельности реальных людей в реальных условиях. Структура капитала человека и внешняя ситуация определяют и интересы человека, и его деятельность.

Структура капитала человека

Развивая положения А. Маршалла и других исследователей, можно выявить следующую

структуру основных составляющих внутреннего и внешнего капитала человека [22].

1. Внутренний капитал человека:

- психофизиологический;
- эмоциональный;
- духовный, включающий моральные ценности;
- институциональный;
- когнитивный;
- временной.

2. Внешний капитал человека:

- социальный капитал;
- семья;
- материальная и нематериальная среда, в которой человек осуществляет жизнедеятельность;
- домохозяйство;
- собственное обособленное предприятие;
- материальные и нематериальные ценности личной и общественной собственности;
- финансовые объекты личной собственности;
- заключенные договоры.

Необходимо отметить, что, во-первых, составляющие капитала взаимозависимы и действуют только в совокупности — например, высокий духовный капитал обеспечивает высокие производительные силы даже при истощении психофизиологического капитала. Во-вторых, относительная ценность отдельных составляющих капитала различна и для разных людей, и для разных условий, изменяется во времени. Она даже не может полностью осознаваться, т.к. во многом существует на подсознательном уровне. При этом капитал человека не может быть выражен никакой единой мерой измерения — только субъективной интегральной оценкой. Как отмечал американский нейропсихолог и нейрофизиолог, теоретик нейронных сетей, один из отцов кибернетики У. Маккалок: «Для ценностей не может быть общей шкалы» [36, с. 80].

Необходимо отметить, что свой капитал человек получает и от своих предков благодаря воспитанию и обучению, и от своего труда. Что касается среды, это коллективные блага [22], и если они представляют личную ценность для человека, то он лично заинтересован в их развитии, т.е.

в повышении своего внешнего жизненного капитала.

Доминирование личного интереса

Личный интерес человека не просто доминирует — человек всегда осуществляет деятельность только исходя из своего личного интереса. Необходимо отметить, что личный интерес человека включает положения, удовлетворяющие интересы и других людей. Так, А. Маршалл отмечал, что к благам человека относятся и «коллективные блага, т.е. блага, которые не находятся в частной собственности. А это приводит нас к необходимости взглянуть на богатство с точки зрения общественной в отличие от индивидуальной» [22]. Все общественные блага, в то же время имеющие ценность и для человека, являются и его личными благами. Ценность результатов труда группы является ценностью и отдельного члена группы в степени, обратно пропорциональной численности группы. Это отмечали еще Аристотель и другие классики, отмечают и современные исследователи.

В личные интересы человека входит и поддержка своих духовных ценностей, обеспечивающих высокие личные результаты при коллективной деятельности, а также социальное признание.

КАК ОБЕСПЕЧИТЬ НАПРАВЛЕННОСТЬ ЛИЧНОГО ИНТЕРЕСА ЧЕЛОВЕКА НА ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ ПРЕДПРИЯТИЯ?

Мотивация персонала

Как отмечалось, направленность деятельности персонала на достижение целей предприятия в основном осуществляется за счет вертикали власти — заданиями и указаниями руководителей, выполняемых подчиненными. Однако уже в конце XIX в. эта система не обеспечивала достаточного уровня труда, давала уровень выработки в два-три раза ниже возможного [38], что и заставило Ф. Тейлора начать разработку «научной организации

труда», базирующейся на оптимизации и нормировании деятельности, измерении ее результатов и соответствующей оплате. Однако, как отмечал сам Ф. Тейлор, она не нашла применения у других капиталистов и пригодна только для простейших видов труда. Причину описал еще А. Маршалл в 1890 г.: «Заработки измеряются не повременной оплатой в соответствии с временем, затраченным на их получение, и не как сдельная оплата в соответствии с количеством продукции, произведенной для ее получения; они измеряются в соответствии с применением рабочим требующихся от него ловкости и производительности» [22]. Это может «измерить» только непосредственный руководитель путем субъективной оценки, ориентированной (за счет вертикали власти) на достижение целей собственника.

Д. Норт столетие спустя писал, что «решения, почерпнутые из бывшего опыта, могут оказаться непригодными в новом контексте», а именно такие решения экономисты настойчиво пытаются применять к фундаментальным проблемам развития [28, с. 241]. Все решения, связанные с измеримыми показателями деятельности, непригодны в современном производстве, и даже с таким показателем, как прибыль [9]. О. Харт и Б. Холстром писали в своем нобелевском труде 2016 г., что в любой такой системе «результат будет достигаться вопреки системе показателей за счет оперативного управления руководителем. А если предположить, что руководителя не будет, то результатом будут только заданные факторы [показатели], и больше ничего» [54, с. 13]. Даже «уделяя внимание увеличению прибыли, менеджеры рискуют поставить под угрозу выживание всего предприятия» [9].

Таким образом, направленность персонала на достижение целей предприятия — это единственный путь повышения эффективности, но он может обеспечиваться только руководителем, оценивающим подчиненных при помощи субъективной оценки и соответствующих ей положительных и отрицательных санкций. Оценка должна исходить из целей собственника и базироваться на строгой вертикали власти.

Нематериальная мотивация персонала

В самом общем виде интересы персонала к выполнению заданий и указаний руководителя тем больше, чем выше личный уровень результатов, определяемых интересом человека, которые подчиненный получает от предприятия по оценке его деятельности руководителем. Здесь нематериальные факторы — это хорошие условия труда, моральный климат, достаточный уровень досуга, признание за достигнутые результаты, определенная свобода и поощрение инициативы, минимальные санкции и др. При этом, как отмечали Э. Деси и Р. Райан: «Использование денежных вознаграждений для мотивации деятельности имеет больше нюансов, чем многие предполагали» [57, с. 548].

Их подход — это теория самодетерминации [53, 57]. Они определяли нематериальные стимулы человека — свободу, автономию, компетентность, причастность и родство, безопасность и др. — как внутреннюю мотивацию. Их концепция базируется на «идее врожденных потребностей в компетентности и автономии, которые могут быть либо поддержаны, либо воспрепятствованы аспектами социального контекста» [57, с. 118]. При этом «чем полнее люди усваивают нормы культурно ценной внешне мотивированной деятельности... тем больше люди будут испытывать автономию в осуществлении своего поведения» [57, с. 182]. Другими словами, чем больше они будут усваивать задаваемые извне цели и принципы их достижения, тем более будут удовлетворяться их потребности в свободе, автономии, безопасности, тем более они будут ощущать свою компетентность, причастность к компании, «регулировать себя в погоне за самоизбранными целями» [57].

Э. Деси и Р. Райан, например, прямо говорят: «Мы больше озабочены свободой как характеристикой психологической гибкости» [57, с. 209]. «Менеджеры могут быть обучены тому, чтобы быть более автономно поддерживающимися» [57, с. 532], не имея при этом реальной свободы и автономности, возможности избирать свои цели

и достигать их, а это уже манипулирование человеком. Как отмечал А. Гелен: «Обрести чувство собственного достоинства, необходимое, когда человек берет на себя ответственность за дело, нельзя, находясь под внушением, что внутреннее продуманное формирование собственных мотивов — это лишь самообман, за которым скрывается просто целесообразный объективный процесс, который и имеет место «в действительности». Ведь человек дискредитирует себя, если он определяет себя как личность, осознающую себя жертвой самообмана, в которой «на самом деле» происходит нечто совсем иное, осуществлению чего служит этот самообман» [40, с. 123]. «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» [56, с. 187].

Результат подхода Э. Деси и Р. Райана будет только в том, что издержки человека окажутся несколько ниже, поэтому и норма труда будет несколько выше, и только до тех пор, пока манипуляция не будет выявлена. М. Хаммер и Дж. Чампи пишут: «К сожалению, слишком много менеджеров по-прежнему верят, что вся их работа по созданию систем убеждений работников состоит в формулировании высокопарных ценностей и произнесении речей... Без поддерживающих такие ценности управленческих систем большинство подобных заявлений становятся набором пустых банальностей, которые лишь усиливают организационный цинизм» [42, с. 117]. Аналогично пишут Т. Питерс и Р. Уотермен: «Мы поступаем так, как будто громко заявленные убеждения много значат. Но поступки говорят громче слов... Оказывается, что людей нельзя обмануть... у них достает мудрости не доверять словам, которые в каком-либо отношении расходятся с нашими делами» [29].

При этом на любом предприятии в отношениях людей всегда присутствуют не только материальные эгоистические интересы, но и духовные человеческие. Хороший руководитель может заинтересовать своих подчиненных в выполняемой работе —

показать ее важность для их личного развития и пользу, приносимую ее результатами обществу. Это зависит также от коллектива, его организации, от того, какие цели и как поставлены перед ним. Такая нематериальная мотивация необходима, но она не должна превращаться в корыстное манипулирование, когда слова и призывы руководства расходятся с делами. Для максимальных результатов и коллектива, и предприятия необходимы и подбор персонала, и высокие социальные цели, и организация, обеспечивающая их достижение.

Именно нематериальная мотивация, затрагивающая духовные ценности человека, и обеспечивает направленность коллектива на достижение целей предприятия, но только тогда, когда его результаты и деятельность высшего руководства имеют явную социальную направленность. Материальная же мотивация может только препятствовать этому, уводя человека к сугубо эгоистическим интересам.

Необходимые условия направленности интересов персонала на достижение целей предприятия

Изложенное показывает, что организация эффективного предприятия должна базироваться на следующих факторах:

- 1) ключевые положения бизнеса собственника и деятельности предприятия;
- 2) отбор персонала, признающего и принимающего ключевые положения собственника;
- 3) построение вертикали власти, базирующейся на принимаемых персоналом ключевых положениях собственника, формирующих необходимую организацию и самоорганизацию коллектива.

Первый фактор определяется тем, что «система должна мыслиться и задаваться как нечто изначальное по отношению к элементам» [45, с. 39] — без таких ключевых положений невозможен и набор персонала; второй — тем, что «не из любого элементного состава можно сформировать желаемый тип системы» [32, с. 148], т.е. не из любого

персонала можно сформировать эффективное предприятие; третий — тем, что «именно элементы системы при соответствующих условиях способны сформировать систему, а не наоборот» [32, с. 792] и «механизмы саморегулирования создаются самими субъектами деятельности» [44, с. 156] — у собственника может хватить возможностей только на организацию деятельности лишь верхнего уровня иерархии предприятия.

Отмеченные три фактора совместно с методикой построения соответствующей вертикали власти обеспечивают максимальную эффективность предприятия. Результаты при этом зависят и от исходных конкретных ключевых положений собственника, и от отбора персонала.

Ключевые положения предприятия как видение и правила игры

Ключевые положения собственника — это его цели, предвидимые результаты и средства их достижения: «Средства — это все, что может служить достижению цели, посредством ли законов природы или правил игры» [31, с. 46]. Без определения действенных средств цель — это только «хотение» [34]. Ключевые положения собственника — это его видение бизнеса и предприятия как основного средства ведения бизнеса. Управление бизнесом — это управление взаимоотношениями всех заинтересованных сторон: потребителей, поставщиков, государства, общества в целом (включая и природную среду), а также коллектива предприятия, формирование на основе интересов и целей и собственника, и всех других сторон взаимовыгодных (реципрокных) отношений. Управление предприятием — это управление внутренними отношениями при создании, производстве и реализации продукции.

В то же время ключевые положения — это институты, «правила игры». Как отмечал Д. Норт: «Всякая организованная деятельность человека подразумевает наличие структуры, определяющей «правила игры» [28]. Это необходимая и достаточная система положений, обеспечивающая

достижение целей собственника. При этом он может быть профессионалом в своем бизнесе, но ни один собственник не может иметь детального видения всех аспектов деятельности своего предприятия на всех уровнях его иерархии. Здесь необходимы профессиональные компетенции руководителей на местах, которых еще необходимо найти.

МОДЕЛЬ И МЕТОДИКА ПРАКТИЧЕСКОЙ РЕАЛИЗАЦИИ ТРЕХ НЕОБХОДИМЫХ И ДОСТАТОЧНЫХ ФАКТОРОВ

Поскольку ключевые положения нижних уровней иерархии не могут быть определены без отбора руководителей соответствующих подразделений, итоговая реальная методика построения эффективного предприятия заключается в следующем. Руководитель каждого структурного подразделения отбирается по признанию ключевых положений подразделения, вырабатываемых на вышестоящем уровне (на самом высшем уровне — собственником). Он согласует их с учетом своих личных интересов, с возможной детализацией или доработкой, и после этого они являются уже его ключевыми положениями, ориентированными в конечном итоге на достижение целей собственника, при этом он свободен в их рамках (см. рисунок, шаг 1). Исходя из ключевых положений он отбирает подчиненных руководителей следующего уровня иерархии, признающих и принимающих его ключевые положения (шаг 2). Сформированная им группа в рамках вышестоящих ключевых положений конкретизирует и согласовывает ключевые положения подчиненных подразделений, их взаимодействие. Каждый подчиненный руководитель вырабатывает ключевые положения своего подразделения (шаг 3). Далее для каждого подчиненного руководителя начинается новый цикл следующего уровня иерархии (для упрощения на рисунке показан только один такой цикл). На самом нижнем уровне иерархии отбирается рядовой персонал и формируются его личные ключевые положения.

Первоначально собственник формирует общее видение и общие ключевые положения, нанимаемые руководители дополняют и конкретизируют их, образуя иерархическую систему, обеспечивающую эффективное производство и реализацию продукции. При этом и собственник, и нанимаемые руководители исходят из своих личных интересов и целей. Задача собственника — создать такую систему ключевых положений, при которой интересы нанимаемых им высших руководителей соответствовали бы его ключевым положениям. Если собственник проведет их в жизнь, то его предприятие будет максимально эффективным.

При такой методике выявляется и принимает-ся необходимая и достаточная система ключевых положений всех уровней иерархии. При этом подчиненные будут сами формировать недостающие частные положения (никакая реальная деятельность не может быть полностью формализована) — таким образом осуществляется самоорганизация коллектива. Если же исходная система ключевых положений будет недостаточной, это может привести к формированию при самоорганизации таких не выявленных ранее ключевых положений, которые будут позволять осуществлять деятельность, обеспечивающую личные интересы персонала, но наносящую ущерб предприятию.

В результате мы получаем и организационную структуру предприятия, и набранный персонал, и иерархическую систему ключевых положений, направленную на достижение целей собственника, — необходимую вертикаль власти. При этом важно отметить, что ключевые положения, выражающие цели человека, во многом находятся на подсознательном уровне, и их передача сверху вниз — это не монолог. На первом этапе это может быть диалог, моделирование, а далее — оценка реальной деятельности.

Приведенная рекурсивная методика в зависимости от исходных ключевых положений собственника может давать два гипотетических типа организации — директивную (без учета личных интересов в методике) и партнерскую (с единством

Рисунок. Рекурсивная методика построения вертикали власти

интересов), а также все промежуточные. Это может быть необходимым даже на одном предприятии — так, на производстве возможна директивная организация, а в разрабатывающих подразделениях — партнерская.

Методика повышения эффективности уже действующего предприятия отличается от приведенной только тем, что персонал в этом случае уже отобран. Здесь, однако, может возникнуть такая ситуация, «что отдельные сотрудники предпочитают

уйти, когда станет ясно, что они по своим личным качествам несовместимы с сутью организации — положительное очищающее действие, которого не следует избегать» [17, с. 225].

Гипотетическая система ключевых положений

Система даже самого малого предприятия должна включать не менее шести-семи ключевых

положений. В целом, как отмечалось выше, это положения, определяющие предвидимые результаты (и предприятия / подразделения, и личные) и средства их достижения. Примеры некоторых общих ключевых положений собственника гипотетического предприятия приведены ниже.

- Предвидимые результаты предприятия — не заданные цифры прибыли, выручки, капитализации, а ориентация на высокие социально-экономические достижения.

- Конкретные принципы распределения добавленной стоимости (или другого экономического результата), полученной предприятием, между топ-менеджерами, а возможно, и другими руководителями и специалистами.

- Необходимость демократического, директивного или либерального целеполагания.

- Наличие общих целей (предвидимых результатов и средств их достижения) конкретных подчиненных структурных подразделений и их номенклатуры, требования к их руководителям.

- Общие духовные и моральные ценности персонала.

Можно привести примеры ключевых положений структурных подразделений.

- Подразделение разработки: положения, отражающие принципы проектной деятельности от начала проекта до поставок продукта потребителю, получения результатов, например положение о премировании по итогам реализации разработанной продукции.

- Производство: положения, отражающие принципы планирования, организации и оценки деятельности. Так, на нескольких предприятиях, с которыми работали авторы, отсутствовало ключевое положение о том, что обеспечение производства сырьем и материалами должно осуществляться исходя из объемов выпуска продукции и спецификаций на нее. Снабжение осуществлялось на основании субъективно формируемых руководителями заявок участков и цехов. В одном случае это привело к организации теневого производства и незаконной реализации

продукции, во втором — к хищениям сырья и материалов, во всех — к большим издержкам хранения и использования сырья и материалов (так, например, они портились и бесконтрольно уничтожались).

- Отдел закупок: положения, отражающие принципы обеспечения качества закупаемой продукции при рыночных ценах. На большинстве предприятий без таких ключевых положений персонал закупает продукцию недостаточного качества, по завышенной цене или у компаний, нарушающих законодательство, получая откаты, что влечет за собой большие издержки для предприятия. Необходимо, например, положение о закупках только у компаний, включенных в перечни разрешенных (проверенных юристами) оформляемых тендеров, о выборочном контроле закупок и, конечно, о должной оплате труда добросовестных специалистов.

- Отдел реализации: положения, отражающие принципы работы с потребителями, обеспечивающие их доверие, положительную репутацию бренда предприятия, отсутствие откатов за поставки с заниженной стоимостью. Таким положением может быть, например, положение о распределении части добавленной стоимости, получаемой подразделением, между специалистами подразделения, причем 50% этой выплаты может зависеть от личного результата специалиста, а 50% — от результата коллектива в целом.

Организация и организационная документация предприятия, ее разработка

Система ключевых положений — это иерархическая система идей и отношений, а не формальных регламентов деятельности. При этом на ее основе можно составить и формализованную, цельную, необходимую и достаточную иерархическую систему взаимозависимых кодексов, определяющую и показывающую отношения в организации [2, 28]. Разрабатываемая документация должна быть «самовнедряемой» — персонал должен иметь личный интерес к следованию ее положениям:

«Правила, предписывающие определенное поведение, влияют на поведение, однако только в том случае, если люди имеют мотив следовать этим правилам» [7, с. 55]. Средством же достижения коллективных целей являются моральные ценности, и они непременно отражаются в организационной документации.

В целом методика, базирующаяся на личном интересе человека, позволяет самим руководителям с учетом их личных интересов при наличии предварительного отбора подчиненных и сформировать вертикаль власти с определенной самоорганизацией подразделений, и составить полную иерархическую систему организационной документации: положений, регламентов, инструкций.

ВЫВОДЫ

Основная проблема, определяющая эффективность предприятия, — это проблема доминирования личного интереса персонала, а необходимое и достаточное ее решение заключается в обеспечении строгой вертикали власти в рамках ключевых положений собственника (в первую очередь за счет отбора персонала) и свободе подразделений в рамках совместно принимаемых ключевых положений. При решении этой проблемы по предлагаемой методике деятельность коллектива будет максимально ориентирована на достижение целей собственника (предприятия), а все остальные возникающие проблемы будут решены персоналом наилучшим образом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Авдеев Е.В., Терновых К.С. Воспроизводство общественного человеческого капитала // Московский экономический журнал. — 2020. — №5. — С. 844–852.
2. Барнард Ч. Функции руководителя: власть, стимулы и ценности в организации. — Челябинск: Социум, 2009.
3. Вадковская Н.Н. Развитие духовных потребностей как условие повышения качества жизни // Вестник Тамбовского университета. Серия «Гуманитарные науки». — 2007. — Выпуск 11(55). — С. 217–223.
4. Вебер М., Вебер М. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии: в 4 т. — М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2016.
5. Воробьева Е.Ю. Аксиологическое измерение меритократии // Научный вестник Омской академии МВД России. — 2021. — Том 27. — №3. — С. 249–254.
6. Годелье М. Загадка дара. — М.: Восточная литература, 2007.
7. Грейф А. Институты и путь к современной экономике. Уроки средневековой торговли. — М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2018.
8. Додонов Б.И. Эмоция как ценность. — М.: Политиздат, 1978.
9. Друкер П.Ф. Практика менеджмента. — М.: Вильямс, 2003.
10. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. — М.: Наука, 1991.
11. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. Гайд по организации и управлению предприятием. — <https://corpsys.ru/guide.aspx>.
12. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. Концептуальные основы и практическое построение эффективного предприятия (Гайд II). — <https://corpsys.ru/guide-2.aspx>.
13. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. Построение эффективного предприятия // Проблемы теории и практики управления. — 2020. — №9. — С. 43–84.
14. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. Четыре системы управления предприятием и практические методы повышения их эффективности // Менеджмент сегодня. — 2021. — №3. — С. 220–234.
15. Кагарлицкий Б.Ю. От империй — к империализму. Государство и возникновение буржуазной цивилизации. — М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2010.
16. Караваева Ю.В. Основные вопросы исследования интересов // Социодинамика. — 2022. — №3. — С. 75–86.
17. Коллинз Д., Поррас Д. Построенные навечно: успех компаний, обладающих видением. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017.
18. Кузьминов Я., Сорокин П., Фрумин И. Общие и специальные навыки как компоненты человеческого капитала: новые вызовы для теории и практики образования // Форсайт. — 2019. — Том 13. — №2. — С. 19–41.
19. Лобанова Т.Н. Психологическая модель трудовых интересов // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Психологические науки». — 2018. — №2. — С. 125–140.

20. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. — М.: Издательство политической литературы, 1974.
21. Маркс К., Энгельс Ф. Экономические рукописи 1857–1859 годов // Сочинения. — М.: Государственное издательство политической литературы, 1968.
22. Маршалл А. Принципы экономической науки. — М.: Директ-Медиа, 2012.
23. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. — М.: Дело, 1997.
24. Мизес Л. Человеческая деятельность. Трактат по экономической теории. — Челябинск: Социум, 2012.
25. Михельс Р. Социология политической партии в условиях демократии // Диалог. — 1990. — №5. — С. 81–86.
26. Мосс М. Общества. Обмен. Личность. — М.: Восточная литература, 1996.
27. Найт Ф.Х. Риск, неопределенность и прибыль. — М.: Дело, 2013.
28. Норт Д. Понимание процесса экономических изменений. — М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2010.
29. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления (опыт лучших компаний). — М.: Прогресс, 1986.
30. Поланьи К. Великая трансформация: политические и экономические истоки нашего времени. — СПб.: Алетейя, 2002.
31. Поланьи К. Экономика как институционально оформленный процесс // «Великая трансформация» Карла Поланьи: прошлое, настоящее, будущее. — М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2007.
32. Пригожин А.И. Современная социология организаций. — М.: Интерпракс, 1995.
33. Рикардо Д. Сочинения. — М.: Государственное издательство политической литературы, 1955.
34. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. — М.: Эксмо, 2017.
35. Спиридонова В.И. Бюрократия и реформа (анализ концепции М. Крозье). — М.: ИФ РАН, 1997.
36. Старк Д. Гетерархия: организация диссонанса // Экономическая социология. — 2009. — Том 10. — №1. — С. 57–89.
37. Сэй Ж.Б. Трактат по политической экономии. — М.: Директ-Медиа, 2007.
38. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. — М.: Контроллинг, 1991.
39. Уильямсон О. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация. — СПб.: Лениздат, 1996.
40. Франкл В. Человек в поисках смысла. — М.: Прогресс, 1990.
41. Хабибуллин Р.И., Седов Е.В. Акционерные общества работников в России: в поисках траектории сбалансированного развития // Terra Economicus. — 2017. — Том 15 — №3. — С. 106–130.
42. Хаммер М., Чампи Дж. Реинжиниринг корпорации: манифест революции в бизнесе. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2006.
43. Харт О.Д. Неполные контракты и теория фирмы // Природа фирмы. — М.: Дело, 2001. — С. 206–236.
44. Шумкин Е.М. Управленческая деятельность актора, как потенциал конфликта интересов: конвергентный подход // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. — 2020. — №1. — С. 152–161.
45. Юдин Б.Г. Интеграция наук и системные исследования. Системные исследования. Методологические проблемы. Ежегодник. — М.: Наука, 1986.
46. Akerlof G. (1982). «Labor contracts as partial gift exchange». *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 97(4), pp. 543–569.
47. Akerlof G. (1970). «The market for «lemons»: quality uncertainty and the market mechanism». *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 84(36), pp. 488–500.
48. Becker G.S. (1964). *Human Capital*. New York: National Bureau of Economic Research.
49. Becker G.S. (1993). *The Economic Way of Looking at Life. The Economic Way of Looking at Life*. — https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1509&context=law_and_economics.
50. Bell D. (1991). «Modes of exchange: gift and commodity». *The Journal of Socio-Economics*, Vol. 20(2), pp. 155–167.
51. Björn F., Günther G.S. (2000). «Does economics make citizens corrupt?» *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 43, pp. 101–113.
52. Commons J.R. (1957). *Institutional Economics: Its Place in Political Economy*. New York: The Macmillan Company.
53. Deci E.L., Ryan R.V. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Springer Science, Business Media.
54. Hart O.D., Holmström B. (2016). *Contract Theory. Scientific Background on the Sveriges Riksbank Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel*. — <https://www.nobelprize.org/uploads/2018/06/advanced-economicsciences2016.pdf>.
55. Jensen M., Meckling W. (1976). «Theory of the firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure». *Journal of Financial Economics*, Vol. 3(4), pp. 305–360.
56. 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(3), pp. 183–210.
57. Ryan R.M., Deci E.L. (2017). *Self-Determination Theory. Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York: Guilford Press.
58. Schultz T.W. (1960). «Capital formation by education». *Journal of Political Economy*, Vol. 68(6), pp. 571–583.