

ООО «Корпоративные системы управления»

УДК 331.101

Жемчугов А.М., Жемчугов М.К.

Производительные силы человека.

Два единственных пути повышения эффективности предприятия

Москва, 2021

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

Название работы: Производительные силы человека. Два единственных пути повышения эффективности предприятия

Авторы:

Жемчугов А.М., (20.12.1987), ООО «Корпоративные системы управления», г. Москва, Российская Федерация, E-mail: a.zhemchugov@corpsys.ru.

Жемчугов М.К., (13.03.1948), ООО «Корпоративные системы управления», г. Москва, Российская Федерация, E-mail: m.zhemchugov@corpsys.ru.

Реферат

Задача повышения эффективности предприятия в научном плане была поставлена Фредериком Тейлором более 100 лет назад. Однако актуальность этой проблемы не ослабевает и до настоящего времени. В нашем исследовании за основу был принят критерий максимизации производительных сил человека, в неявном виде приведенный еще Фредериком Листом. Этот критерий является и единственным критерием эффективности деятельности, поскольку любая деятельность человека осуществляется только за счет его производительных сил, определяемых его интересами и целями, смыслом, личным капиталом, а применяемые средства определяются использованными ранее производительными силами. Практическое значение исследования определяется выявлением на основе данного критерия двух единственно возможных путей построения эффективного предприятия: повышения производительных сил бюрократического предприятия и создания партнерского предприятия. Все остальные пути или входят в отмеченные, или не приносят требуемых результатов. Социальное значение — в методике создания предприятия, базирующегося на общности интересов труда и капитала.

Ключевые слова

Производительные силы, эффективность предприятия, критерий эффективности, капитал человека, партнерское предприятие, зона безразличия, смысл предприятия.

The productive forces of man. The only two ways to improve enterprise efficiency

Abstract

The task of increasing the efficiency of the enterprise in scientific terms was set by Frederick Taylor more than 100 years ago. However, the urgency of this problem has not diminished to this day. In our study, the criterion for maximizing the productive forces of a person, implicitly given by Frederic Liszt, was taken as a basis. This criterion is the only one, since any

human activity is carried out only at the expense of his productive forces, determined by his interests and goals, meaning, personal capital, and the means determined by the previously used productive forces. The practical significance of the study is determined by identifying, on the basis of the introduced criterion, two only possible ways to build an effective enterprise: increasing the productive forces of a bureaucratic enterprise and creating a partner enterprise. All other paths either enter the marked ones or do not bring the required results. Social significance is in the methodology for creating an enterprise based on the common interests of labor and capital.

Keywords

Productive forces, enterprise efficiency, efficiency criterion, human capital, partner enterprise, zone of indifference, meaning of enterprise.

ВВЕДЕНИЕ

Проблема повышения эффективности предприятия в научном плане поставлена более ста лет назад Фредериком Тейлором. И с тех пор исследования этой проблемы не прекращаются. Это и различные теории мотивации, и различные методы организации деятельности, управления. Тем не менее, анализируя данную проблему, довольно радикальное мнение привел В.И. Бовыкин: «Различные системы оплаты и стимулирования труда (окладные, повременно-премиальные, в том числе на основе KPI, сдельные системы, аккордные и др.) <...> являются анахронизмом XIX в., решают чрезвычайно ограниченный круг проблем и абсолютно не способны устранить проблему мотивации персонала» [Бовыкин, 2020, с. 55]. А «без решения проблемы управления персоналом все попытки что-либо улучшить в организациях практически бесполезны» [Бовыкин, 2020, с. 19]. И с этим трудно не согласиться. Как только мы начинаем вводить внешние мотивы деятельности — начинается дисфункциональное поведение персонала [Hart, Holmström, 2016]: ориентация персонала на мотивируемые факторы в ущерб немотивируемым, а соответственно и результатам предприятия. Начинаем вводить регламенты, но «правила, предписывающие определенное поведение, влияют на поведение, однако только в том случае, если люди имеют мотив следовать этим правилам» [Грейф, 2018, с. 55]. Вводим стратегическое управление, но «Уолтер Кичел, автор многих статей на тему стратегий в журнале Fortune, однажды указал на тот факт, что только 10% сформулированных стратегий действительно реализуются на практике (цифра, которую Том Питерс назвал «чрезмерно раздутой»)» [Минцберг и др., 2013, с. 166].

В.И. Бовыкин видит мотивацию в «создании таких регулирующих трудовые отношения условий, в рамках которых у работника появляется потребность производительно

трудиться» [Бовыкин, 2020, с. 97]. И с этим совершенно невозможно не согласиться. Вопрос только в этих трудовых отношениях. Предлагаемое им создание этих отношений повышением уровня оплаты труда в 2,5-4 раза по отношению к среднерыночному, решает эту проблему, но, во-первых, это не под силу большинству предприятий, во-вторых, такое повышение уровня оплаты труда одних предприятий, неизбежно приведет к снижению относительного уровня оплаты в других.

Цель настоящего исследования заключается в исследовании производительных сил человека и, на этой основе, определении и обосновании практических путей повышения эффективности наших российских предприятий.

1.ПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫЕ СИЛЫ ЧЕЛОВЕКА И ПУТИ ИХ ПОВЫШЕНИЯ

1.1.Цель и смысл жизни человека

Вопросы цели жизни подняли на должную высоту Зигмунд Фрейд и Альфред Адлер. При этом Виктор Франкл показал, что фрейдовский принцип удовольствия является ведущим принципом поведения маленького ребенка, адлеровский принцип развития и превосходства — подростка, а стремление к смыслу является ведущим принципом поведения зрелой личности взрослого человека [Франкл, 1990]. Только можно отметить, все три принципа в разной степени определяют и деятельность взрослого человека [Франкл, 1990]. Принцип удовольствия Фрейда объясняет выживание человека: человек ставит ту видимую цель, которая обеспечивает удовлетворение его потребностей. Не задумываясь ни о своем развитии, ни о направлении этого развития. Здесь Альберт Бандура писал, что если бы действия людей определялись только внешним вознаграждением и наказанием, то они вели бы себя подобно флюгерам, постоянно меняя направления приспособляясь к сиюминутным влияниям [Бандура, 2000, с. 180-181]. Фиктивная цель Адлера: человек ставит цели и осуществляет деятельность исходя из возможности своего развития и превосходства над окружением. При этом человек не задумывается о выборе и развитии направления, обеспечивающего достижения наиболее высоких долгосрочных целей. Смысл жизни Франкла: человек выстраивает свое развитие и ставит высокие цели исходя из выявления и осуществления наиболее значимого смысла жизни — предназначения и внутреннего призвания человека в своем социуме. Выявление смысла обеспечивает не только достижение высоких целей, «смысловые установки определяют в конечном итоге устойчивость и направленность поведения личности, ее поступки и деяния» [Асмолов, 1990, с. 322]. Устойчивый жизненный смысл связан с устойчивыми личностными ценностями [Леонтьев,

2019]. При этом смысл и ценность определяются вкладом человека в общество, а не его положением, занимаемым в обществе [Франкл, 1990].

1.2. Производительные силы человека

Как писал Фредерик Лист, «благосостояние нации обуславливается не количеством богатств, <...>, а степенью развития производительных сил» [Лист, 2005, с. 131], и «всякое развитие производительных сил <...> увеличивает ренту» [Лист, 2005, с. 194]. А уже в наше время в статье [Кулики, 2017, с. 19] говорится, что «развитие производительных сил — основной принцип в оценке всех технико-экономических и прочих общественных явлений». Соответственно именно развитие производительных сил является критерием эффективности.

Фредерик Лист различал производительные силы человека, включающие и физический, и умственный, и социальный капитал, а также материальные производительные силы [Лист, 2005] — средства производства¹. При этом все средства производства сами определяются производительными силами человека, примененными ранее [Лист, 2005]. Учитывая известное положение В.Г. Белинского, что «без цели нет деятельности, без интересов нет цели, а без деятельности нет жизни» [Белинский 1982, с. 480], производительные силы человека определяются его личными интересами, целями, внутренним и внешним капиталом, смыслом жизни. При этом интересы и цели человека могут изменяться даже в течении дня, а выявленный смысл жизни достаточно устойчив и стабилен.

Производительные силы человека, как видно из определения, зависят и от состояния социума, и его внешней среды.

Если среда враждебна, человеку для выживания и развития необходимо постоянно осуществлять трудовую деятельность по повышению своего капитала, и, главное, капитала социума в целом². Его производительные силы максимальны. Смысл жизни — выживание своего социума.

Если среда соревновательна — капиталистическое общество потребления или древние племена при потлаче — человеку для обеспечения своего превосходства необходимы производительные силы для производства или приобретения предметов этого превосходства (внешнего капитала). Которые далее зачастую просто уничтожаются [Жемчуговы, 2019].

¹ Мы определяем средства производства по Карлу Полаanyi: «Средства — это все, что может служить достижению цели, посредством ли законов природы или правил игры» [Полаanyi, 2007, с. 46]: как организационные, так и институциональные, как материальные, так и нематериальные, как орудия труда, так и материалы, естественные богатства.

² Во враждебной среде выживание определяется группой, отдельный индивид не выживает.

Если среда доброжелательна (доступность продуктов питания, других необходимых ресурсов, угрозы минимальны, свобода), человеку достаточно минимального уровня труда для обеспечения своей жизнедеятельности. Смысл жизни — высшие ценности (внутренний капитал), духовное развитие своего социума, на что и направляется деятельность человека. И с этой точки зрения его производительные силы максимальны. Но не с точки зрения общества потребления.

Если рассматривать современное капиталистическое общество потребления, то максимальные производительные силы человека обеспечиваются при доброжелательной (максимальный социальный капитал) и ограниченно соревновательной (повышенный уровень труда) внутренней среде предприятия, соревновательной внешней среде человека (высокие материальные потребности) и враждебной конкурентной внешней среде предприятия (риск потери рабочих мест). Но доброжелательной с поставщиками необходимых ресурсов (внешний социальный капитал предприятия).

1.3. Капитал человека

Проведенный нами анализ работ по изучению капитала человека [Жемчугovy, 2020b] показывает следующую структуру капитала человека.

- Внутренний капитал.
 - Психо-физиологический, включая интеллект, эмоциональное насыщение.
 - Духовный капитал — общечеловеческие ценности (включая свободу, честь, совесть, смыслы).
 - Институциональный капитал — ценности, нормы и принципы совместной жизнедеятельности.
 - Когнитивный капитал — гуманитарные, научно-технические, предпринимательские, знания и навыки, ноу-хау.
 - Время.
- Внешний капитал:
 - Семья.
 - Социум — материальная и нематериальная среда, социальная среда, в которой человек осуществляет свою жизнедеятельность.
 - Домохозяйство, обособленное предприятие.
 - Социальный капитал.
 - Власть.
 - Материальные и нематериальные объекты собственности человека.

- Заключенные договоры.

Как отмечал Альфред Маршалл, все составляющие капитала человека имеют для него ценность, зависящую от состояния его внешней среды, зависят также и от времени. Жизненный капитал человека определяется совокупной ценностью всех составляющих капитала. И так, как их в данных условиях и в данное время оценивает их сам человек. Человек рационален по отношению к совокупному капиталу соответствующую его смыслу, но не к его отдельным составляющим.

Среди внутренних составляющих капитала человека, определяющих социальную сущность его деятельности, необходимо выделить институциональную и смысловую составляющие. Первая аккумулирует его прошлый опыт — опыт побед и поражений. Вторая — результаты нашего воображения — восприятия, не зависящего от наличия предмета, являющегося причиной этого восприятия [Адлер, 1997]. Ведь «подсознание способно анализировать факты и строить на этой основе умозаключения в такой же степени, как и сознание. Более того, в определенных случаях обработка фактов и предвидение конечного результата становится возможным благодаря, а не вопреки отсутствию осознанной информации о них» [Юнг, 2006, с. 78]. «Новый смысл выявляется в ходе мысленного экспериментирования» [Тихомиров, 2008, с. 223]. В итоге смыслы имеют такую же постоянность, как и институты. Только смыслы обращены в будущее, а институты — в прошлое. Смыслы определяют развитие, институты — результаты деятельности.

Сейчас мы можем определить смысл жизни как предназначение и внутреннее призвание человека в его социуме. При этом жизненный капитал человека является средством для осуществления смысла, и смысл показывает, какие его составляющие и как необходимо развивать человеку. Соответственно смыслу нет предела. Осуществляя свой смысл, вкладывая в это свой труд, человек развивает и свой когнитивный капитал, свои производительные силы, повышает значимость своего смысла.

1.4. Развитие производительных сил человека — труд и оборот капитала человека

Развитие производительных сил — это не только повышение интереса человека к результатам деятельности, а также и повышение возможностей человека — соответствующих составляющих его капитала. При этом составляющие капитала «воспроизводятся именно благодаря смене своих форм, их взаимному превращению» [Радаев, 2003, с. 21]. Однако капитал повышается только за счет присвоения ресурсов внешней среды и труда (рис. 1). Как отмечал Гэри Беккер, прибыль, получаемая человеком от его деятельности — это «приведенная ценность всей суммы разностей между выгодами и издержками, как

неденежными, так и денежными» [Беккер, 1993, с. 41]. Несколько ранее это отмечал и Чарльз Барнард: «Если человек получает ровно столько, сколько потратил, у него нет стимула, чтобы участвовать в кооперации, так как у него нет чистой «прибыли». То, что он получает взамен, должно давать ему — с точки зрения его потребностей — больше, чем он вложил» [Барнард, 2009, с. 59]. Чем выше это предвидимая прибыль, тем выше внутренние мотивы человека к труду, тем выше его производительные силы.

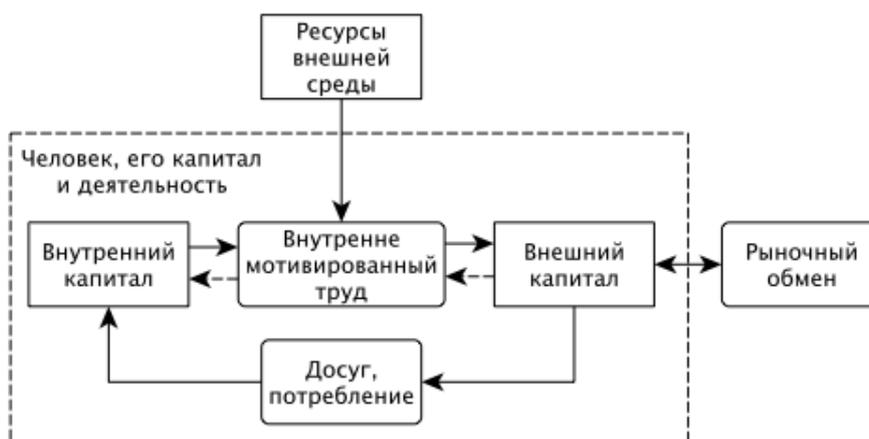


Рис. 1. Деятельность человека и оборот его капитала

Индивидуальная деятельность человека базируется на внутренних мотивах, осознаваемых или подсознательных, обеспечивающих удовлетворение его потребностей по поддержанию и повышению своего капитала (уровня жизни), движения к осуществлению своего смысла. Это и пополнение внешнего капитала, и пополнение расходуемого в процессе труда и самой жизнедеятельности внутреннего капитала (досуг, потребление). Некоторые составляющие капитала человека (например, эмоциональные, когнитивные, смысловые) могут непосредственно пополняться и за счет труда, но труд требует и расходования средств производства — составляющих внешнего капитала человека (штриховая линия на рис. 1). Поскольку человек не в состоянии производить все необходимые ему продукты, недостающие он получает через рыночный обмен. Часть продуктов он может получать и из внешней среды, но через свой труд. Так в самом общем виде человек осуществляет свою жизнедеятельность (рис. 1).

2. СОВМЕСТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЕЛОВЕКА

2.1. Малые группы — основа деятельности человека

Как отмечал Ч. Барнард, «действия людей всегда происходят в рамках локальных групп» [Барнард, 2009, с. 118]. Совместная деятельность с одной стороны обеспечивает социальные потребности человека, с другой — обеспечивает превосходство над

биологическими возможностями отдельных людей в физическом и социальном контексте [Барнард, 2009], а «результат получается командой, по определению, и это не сумма отдельных результатов каждого из ее членов» [Alchian, Demsetz, 1972, p. 779].

Основной деятельностью группы является разделяемая общая цель, которая приносит ее членам более высокие личные результаты. Однако «индивидуальные, действия либо вообще не в состоянии обеспечить этот общий интерес, либо не могут адекватно способствовать достижению этой цели» [Остром, 2010, с. 87]. Ведь «каждый человек стремится максимизировать свое благосостояние с минимально возможными усилиями» [Блауг 2004, с. 112]. А «имея несколько членов команды, каждый из них имеет стимул обманывать друг друга <...> В результате общая производительность команды снижается» [Alchian, Demsetz, 1972, p. 781].

Человек может повышать свой личный капитал или трудом, или присвоением ресурсов внешней среды, которой для него является и группа. Такой обмен в группе может осуществляться тремя основными путями (рис. 2): снижением личного вклада внутреннего и внешнего капитала, присвоением излишков ресурсов. И при этом, конечно, «никто не захочет быть «лохом» [Остром, 2010, с. 62] и «участники придерживаются стратегии сотрудничества до тех пор, пока все остальные придерживаются этой же стратегии. Если кто-либо отступает от правил, то, как утверждает модель, все остальные немедленно и навсегда также бросают их выполнять» [Остром, 2010, с. 183-184].

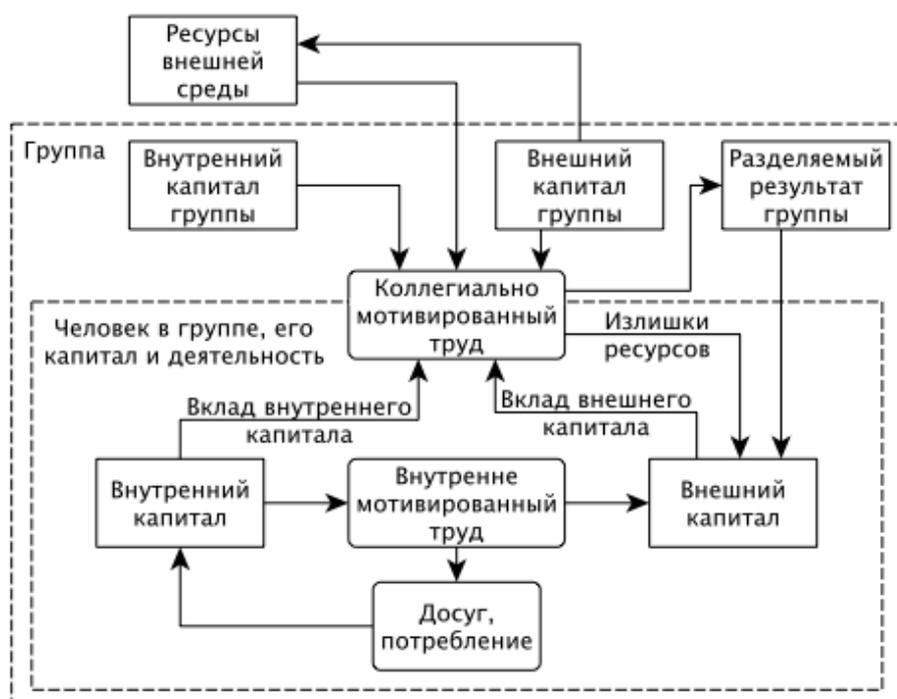


Рис. 2. Деятельность человека в группе, оборот его капитала

Единственной возможностью обеспечить совместную деятельность в самоорганизующихся малых группах является надзор и санкции, осуществляемые самими участниками [Остром, 2010]. При этом, с другой стороны, «каждый член команды предпочел бы команду, в которой никто, даже он сам, не уклонялся бы» [Alchian, Demsetz, 1972, p. 790]. Группу, в которой бы достигались максимальные общие результаты, а значит и личные. Такая сформировавшаяся группа является субъектом деятельности и имеет коллективный разум [Барнард, 2009], групповые потребности, групповые интересы и цели, групповые нормы и ценности [Андреева, 2001].

Необходимо отметить, что формирование такой группы не может объяснить институциональная теория — у группы еще не было такого положительного опыта. Более того, внутригрупповые надзор и санкции даже дорого обходятся тем, кто их осуществляет [Остром, 2010] и, как отмечалось [Simon, 2005], верность группам и групповым целям – это особая форма альтруизма. «Люди часто жертвуют личной выгодой для целей групп, к которым они принадлежат: семьи, групп сверстников, бизнеса или других организаций, которые их нанимают» [Simon, 2005, p. 98]. Группа как социальный объект становится смыслом ее членов, и они, осознавая ее перспективы, альтруистически вкладывают ресурсы в ее формирование и развитие. Выявленные смыслы членов группы обеспечивает создание и развитие группы.

2.2.Смысл группы

Деятельность группы обычно подчинена достижению экономического разделяемого результата группы. Однако «ни один специфически человеческий мотив поведения не является экономическим» [Поланьи, 2002, с. 270] А «если все члены группы разделяют социально значимые цели деятельности, эффективность проявляется и в том случае, когда решаемые группой задачи не приносят непосредственной личной пользы членам группы» [Андреева, 2001, с. 182]. Фактически речь идет об обретении смысла группы в целом, направленного не на свое развитие, а на развитие социума в котором она осуществляет жизнедеятельность. О готовности группы альтруистически вкладывать свой труд, свои ресурсы в такой ее неразделяемый результат, как повышение капитала своего социума. И «любую деятельность можно оценивать, пользуясь лишь одним критерием: ее полезностью для общества» [Адлер, 1997, с. 196].

И здесь можно также отметить, что институт ориентирует на максимальный разделяемый внутренний результат. Смысл — на максимальный неразделяемый социальный результат. Развитие социальных результатов определяется смыслом группы, а не ее

институтом. Смыслом является создание внешнего капитала социума. При этом, осуществляя свой смысл, человек повышает свой смысловой капитал — осознание осуществленного смысла повышает его самосознание, определяет его самореализацию, позволяет выявлять свои более высокие смыслы. Он осознает себя свершившейся личностью, движущейся к все более значимым вершинам.

Осуществление смысла — это альтруизм. А «альтруистическое поведение может быть выбрано как следствие индивидуальной рациональности» [Becker, 1976, p. 818]. Это соответствует «типу имитированного альтруизма: человек помогает другим в ожидании или надежде, что они помогут ему в будущем» [Becker, 1976, p. 821]. В целом «у эгоиста есть стимул пытаться имитировать альтруизм всякий раз, когда альтруистическое поведение увеличивает его собственное потребление через его влияние на поведение других» [Becker, 1976, p. 822]. Здесь можно отметить, что в осуществлении смысла человека имеется (явно или неявно) и рациональный расчет: развивая свой социум, человек повышает свой внешний капитал — может получать от социума и более высокие личные результаты. И здесь «мозг человека позитивно оценивает благотворительные поступки, независимо от того, совершаются они бескорыстно или по расчету³» [Лаверычева, 2016, с. 344]. Однако поведение, определяемое рациональным расчетом, может легко изменяться, в отличие от смыслового. И истинный альтруизм ценнее рационального поведения.

2.3. Два принципа организации коллективной деятельности

Решение задачи организации совместной деятельности людей, как отмечал Фредерик Бастиа еще в 1850 году: «должно быть различно, смотря по тому, гармоничны ли между собой или враждебны друг другу самые интересы. В первом случае решение надо искать в свободе, во втором — в принуждении. В первом не надо только мешать, во втором надо мешать непременно» [Бастиа, 2007, с. 49]. Далее эти два направления организации, только в различных терминах и формулировках, описали и Альфред Маршалл, и Макс Вебер, и Оливер Уильямсон, и другие исследователи.

Общность интересов будет иметь место только тогда, когда участники деятельности будут заранее определять предвидимые общие результаты деятельности и разделять права собственности на них. Это организация, «при которой труд и капитал получают какую-то определенную долю в продукте» [Маршалл, 2012, с. 1894]. Необходимость этого четко

³ Главное даже не в их субъективном восприятии, а в том как они влияют на объективное развитие социума: «На самом деле новые формы закреплялись лишь в том случае, если принявшие их группы преуспевали и росли, опережая прочие» [Хайек, 2006, с. 482].

обосновал Энтони Самуэльсон: «Рациональное преследование собственного интереса каждым из двух наделенных свободой воли индивидуумов не предопределяет с необходимостью возникновение <...> решения, которое максимизирует суммарную прибыль сторон – до того и без учета того, как эта максимизированная прибыль будет разделена между ними». [Цит. по: Коуз, 2007, с. 154]. Отмечается это и в наши дни: «Максимальное значение совокупного дохода достигается в том случае, когда агенты договариваются о справедливом разделе ожидаемого дохода» [Скаржинская, Цуриков, 2014, с. 97].

В типичных же капиталистических предприятиях заключаемые контракты никак не определяют распределение прибыли и не устраняют противоположность интересов. Общность интересов характерна для кооперативных предприятий, соответственно они обладают максимальной производительной силой. Конечно, они подвержены проблеме доминирования личного интереса (рис. 2), но она, как отмечалось, в малых группах разрешима.

2.4.Нарушение единства интересов в кооперативных предприятиях с выделенным председателем

Ситуация с общностью интересов изменяется при повышении числа членов кооператива. Уже при возрастании числа членов выше 5–7 возникают проблемы координации деятельности. Для повышения производительных сил возникает внутренняя необходимость не только специализации в области производственной деятельности, но и в области управления. И здесь имеется «стремление самих групп к специализации путем выявления индивидов, обладающих выдающимися управленческими способностями нужного типа, возложения на них ответственности за работу группы и предоставления им права направлять и контролировать деятельность других ее членов» [Найт, 2013, с. 257–258]. Ведь «даже если кооперация добровольна, необходимо отчуждение полномочий, предоставление власти некоему органу, находящемуся за пределами общин и над ними. Появляются привилегии, социальное разделение труда, оформляются закрытые касты, присваивающие себе не только политические полномочия, но и идеологический статус, закрепляющие за собой монополию на определенный род знаний» [Кагарлицкий, 2010, с. 38]. Неизбежно формируется бюрократия. Как отмечал Макс Вебер, бюрократическое управление означает господство через знание. Свои могущественные властные позиции, достигнутые в силу профессионального знания, бюрократия усиливает за счет монополии служебного знания. Все члены массовых союзов неизбежно подпадают под господство бюрократии. Только собственник обладает иммунитетом [Вебер, 2016b]. «Концентрация власти в руках относительно немногих <...> с естественной необходимостью приводит к частому

злоупотреблению ею» [Михельс, 1990, с. 85]. Не приводит лишь в том случае, если предприятием руководит собственник или массовыми союзами руководят люди, высоко порядочные и высокоодаренные и в умственном, и в нравственном отношениях [Маршалл, 2012]. Однако это скорее исключение и число больших кооперативных и народных предприятий очень мало [Маршалл, 2012; Хабибуллин, Седов, 2017].

При кажущейся общности интересов, интересы выделенного органа управления кооператива (или его председателя) и рядовых членов начинают становиться противоположными: председатель, пользуясь тем, что деятельность разделена, захватывает всю полноту власти включая отношения с поставщиками и подрядчиками, распоряжение внешним капиталом (рис. 3). При этом он может повышать свои личные результаты показывая искусственно завышенные издержки и заниженную выручку, а также просто присваивать общие ресурсы. Снижая производительные силы членов кооператива. Данный вопрос рассмотрим отдельно в следующем разделе.

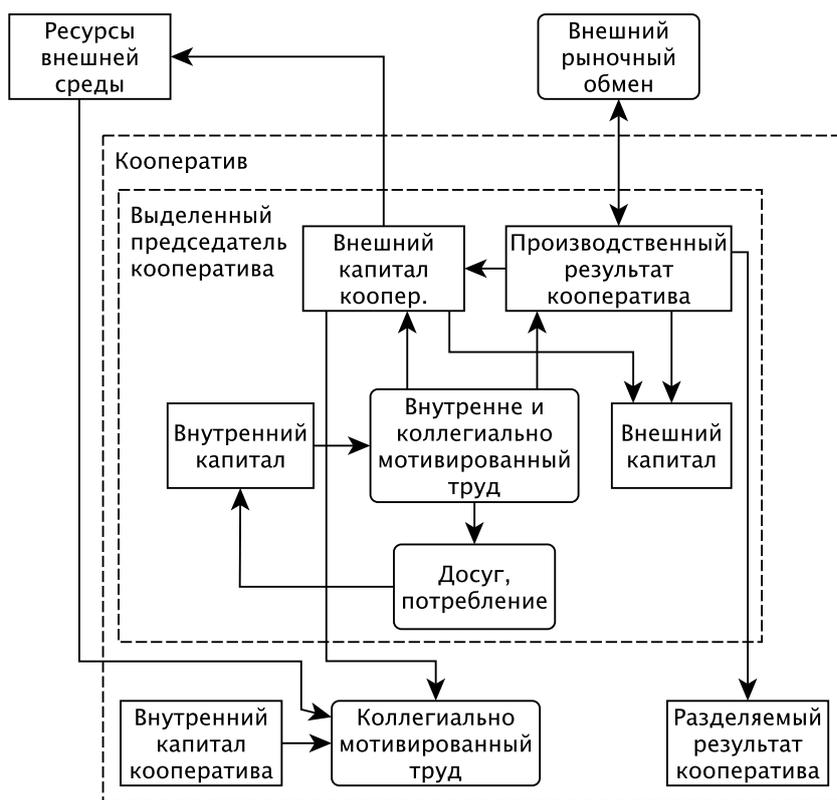


Рис. 3. Деятельность выделенного председателя кооператива

Таким образом специализация деятельности — разделение управленческого и производительного труда в кооперативах приводит не к повышению производительных сил, а наоборот, к их сокращению.

2.5. Возможности присвоения ресурсов при противоположности интересов

Как уже отмечалось в разделе 1.4. человек имеет две возможности повышения своего капитала: за счет своего труда и за счет присвоения ресурсов внешней среды. Если группа имеет общность интересов и является единым субъектом деятельности, то члены группы не рассматриваются как внешняя среда каждого члена и присвоение их ресурсов аморально и внутренне наказуемо. Другое дело в отношениях между индивидами и группами, находящимися на разных уровнях иерархии — отношениями принципал-агент [Grossman, Hart, 1983]. Здесь первая проблема заключается в том, что «принципал поручает агенту предпринимать определенные действия от имени принципалов. Однако принципал не может непосредственно наблюдать за действиями агента» [Hart, Holmström, 216, p. 1]. Более того, принципал и агент обладают асимметрией информации [Akerlof, 1970, p. 490] – каждый обладает большей информацией в своей конкретной области, «что создает проблему морального риска: агент может принимать меры, которые увеличивают его собственную выгоду, но уменьшают общий профицит отношений» [Hart, Holmström, 216, с. 1]. Это возможно потому, что принципиальная ограниченность внешнего контроля предоставляет агенту остаточные права контроля вверенных ему активов, которые он отождествляет со своими правами собственности на эти активы [Grossman, Hart, 1986]. И эта проблема морального риска делает «личность агента весьма актуальной» [Hart, Holmström, 216, с. 26]. Эту ситуацию приводили и Адам Смит, и Альфред Маршалл. А Френк Найт так описал ее так: «Те, кто осуществляет стратегический контроль в некотором бизнесе, почти наверняка располагают большими возможностями предвидеть будущие доходы от этого бизнеса, чем прочие лица, и трудно воспрепятствовать извлечению ими выгоды из своего положения в ущерб их эффективности в качестве командиров производства. С этим во многом связана «проблема корпорации» [Найт, 2013, с. 316].

Вторая проблема в том, что и агент не может непосредственно наблюдать за действиями принципала. И это также создает проблему морального риска: уже принципал может принимать меры, которые увеличивают его собственную выгоду, но уменьшают общий профицит отношений. Случай управляющего и членов кооператива — это как раз второй случай. Члены кооператива могут оценить, какие результаты получит председатель при сделках с поставщиками и подрядчиками только со своей точки зрения. А практически эти результаты зависят от креативности управляющего и он считает эту разницу (остаточные права) своей личной заслугой и своей собственностью. Соответственно он может объявлять

членам кооператива те достигнутые результаты, которые они считают возможными, а разницу присваивать без угрызений совести.

Такое присвоение внешних ресурсов для повышения своего капитала [Уильямсон, 1996] определил как оппортунизм. И оно может включать самые различные формы: от увеличения досуга (снижения издержек труда), до теневого предпринимательства: производства и реализации неучтенной продукции, «откатов», а также хищений и перевода ресурсов предприятия в аффилированные компании.

2.6. Организации коллективной деятельности крупных предприятий

Как отмечал Честер Барнард, «единственный способ создать большую организацию заключается в том, чтобы соединить много маленьких организаций» [Барнард, 2009, с. 104]. И «все сложные организации созданы из подразделений и состоят из множества «рабочих» или «базовых» организационных подразделений, поверх которых наложены руководящие организационные подразделения» [Барнард, 2009, 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. То, что одно действие вносит вклад одновременно сразу в две организации, вероятно, представляет собой ключевую особенность сложных организаций, потому что благодаря ей комплекс становится органическим целым» [Барнард, 2009, с. 111]. И это непосредственно видно из рис. 4.

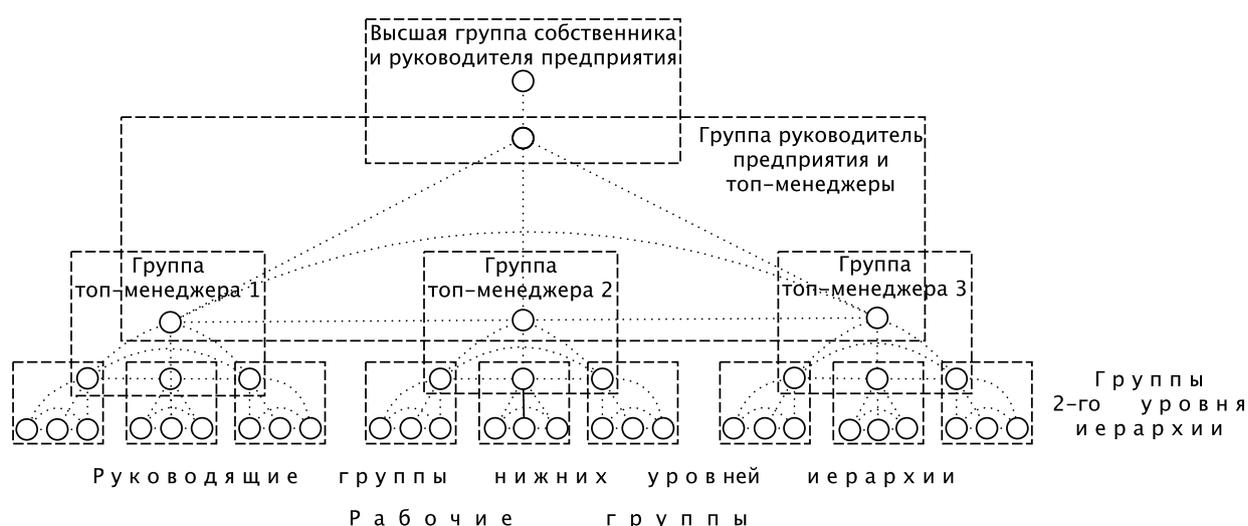


Рис. 4. Организация крупных предприятий

Такая организация — это рациональная бюрократия Макса Вебера, базирующаяся на рациональной этике аскетического протестантизма. При этом «этика обретает определяющее влияние на жизненное поведение и тем самым на хозяйство» [Вебер, 2016а, с. 59]. Он сформулировал и основные обязательные составляющие рациональной бюрократии: иерархию и безличность, строгое соответствие деятельности определенному набору рациональных правил как «подчинение легально установленному объективному безличному порядку и определенному на его основе руководителю в силу формальной легальности его распоряжений и в пределах последней» [Вебер, 2016b, с. 255]. При этом этика должна была если не устранить, то снизить противоположность интересов и доминирование личного интереса. Но этого не происходит, особенно в российских реалиях, которым в силу своей истории протестантская этика совершенно не свойственна.

2.7. Противоположность интересов собственника и персонала капиталистического предприятия

В кооперативных и партнерских предприятиях распределение ресурсов проводится коллегиально при целеполагании, как и в малых группах рассмотренных в разделе 2. В бюрократических же предприятиях «ресурсы распределяются на основе административных решений» [Коуз, 2007, с. 63] наемными руководителями разных уровней иерархии. И здесь капитал собственника «не оказывается под его непосредственным контролем и в его распоряжении» [Смит, 2017, с. 443]. И собственник «не может точно наблюдать за тем, как генеральный директор управляет компанией» [Hart, Holmström 2016, с. 6]. В итоге «фирма выходит из-под контроля ее первоначальных основателей, контроль над ней сосредоточивается преимущественно в руках ее "директоров"» [Маршалл, 2012, с. 1003]. Как уже в наше время отмечает [Луценко, 2014, с. 162], «основной проблемой в российской корпоративной практике является ситуация, когда руководство компании не действует в интересах акционеров, а стремится действовать в собственных интересах (личное обогащение) в ущерб интересам компании».

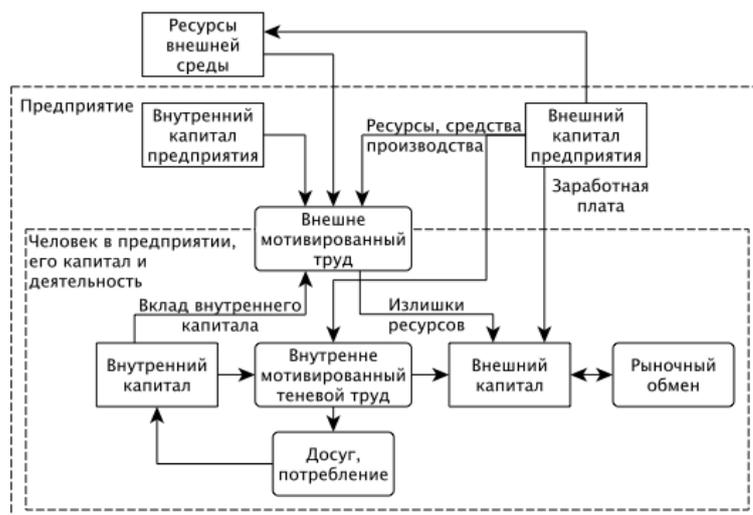


Рис. 5. Деятельность руководителя в бюрократическом предприятии

Таким образом асимметрия информации, в том числе и искусственно создаваемая самими руководителями-бюрократами, приводит к тому, что директивное целеполагание бюрократического предприятия не может устанавливать реальные цели предприятию и подразделениям. Руководителям всех уровней выгоднее принимать минимальные планы с максимальным обеспечением ресурсами. А при целеосуществлении даже слегка невыполнять план, не боясь при этом карательных санкций, получая на следующий год посильное плановое задание [Гайдар, 1997].

2.8. Партнерская форма организации предприятия как обеспечивающая единство интересов

Перспективность кооперативных форм отмечается как классиками, например Альфредом Маршаллом [Маршалл, 2012], так и нашими современниками, например, Р.И. Хабибулиным и Е.В. Седовым, которые при этом отмечают «недостаточную разработанность экономической теории самоуправления работников и коллективных форм хозяйствования» [Хабибуллин, Седов, 2017, с. 124]. И здесь можно отметить недостаточную разработанность такой организации управления, как партнерской: основанной на частной собственности на средства производства и общей собственности на результаты деятельности предприятия. Организации, при которой труд и капитал получают какую-то определенную долю в продукте. При которой человек может получить капитал в пользование, и иметь большую свободу и ответственность, чем если бы он был наемным работником, «имеющую многие преимущества, присущие трем современным системам: кооперации, участию в прибылях и сдельной заработной платы» [Маршалл, 2012, с. 1894].

В такой организации все участники деятельности заинтересованы в постановке и достижении максимальных целей — единство интересов и целей, а единый собственник исключает присваивание ресурсов руководящими структурами предприятия, что свойственно кооперативным предприятиям.

2.9.Смысл предприятия

Смысл естественных групп был рассмотрен в разделе 2.2. Смыслом могут обладать и предприятия [Жемчугов, 2014]. Это достаточно очевидно для кооперативных и партнерских предприятий, как обладающие общностью интересов и целей. С бюрократическими предприятиями сложнее. Внешнее директивное целеполагание, внешнее управление на всех уровнях иерархии в отсутствие свободы, неизбежная ориентация руководства на прибыль, а персонала — на личные результаты, не позволяют дать аналогичное заключение.

Том Питерс и Роберт Уотермен, проанализировав деятельность многих компаний, отметили «что компании, казавшиеся наиболее целенаправленными - те, которые выделялись наиболее законченными количественными формулировками своей миссии, а также наиболее строгими финансовыми целями, — имели худшие финансовые результаты, чем те, для которых были характерны скорее качественные формулировки целей корпорации» [Питерс, Уотермен, 1986, с. 349]. Финансовые установки не имеют того смыслового значения для коллектива, как общественно полезные, отражающие его личностные смыслы. «Образность — вот что создает понимание, настоятельную моральную необходимость того, чтобы новый путь оказался верным» [Питерс, Уотермен, 1986, с. 145]. В организации «искусство творческого руководства — это искусство организационного созидания, формирования из перестраиваемых человеческих и технических ресурсов организма, в котором воплощены новые и устойчивые ценности» [Питерс, Уотермен, 1986, с. 350]. Новые ценности, не являющиеся воплощением прошлого опыта, ценности, определяемые выявляемым смыслом. Смыслом социального результата предприятия, а не прибылью предприятия, заработной платой персонала.

Рыночное предприятие производит продукцию, пользующуюся спросом у потребителя — социально-необходимую продукцию. Однако руководители, зачастую, действуя в основном из своих корыстных целей, пытаются, для повышения производительных сил персонала, сформулировать высокую миссию предприятия, привить высокие социальные идеалы и нормы своим подчиненным. Но это не проходит: громогласно заявленные убеждения мало значат — 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 [Питерс, Уотермен, 1986]. Как уже отмечалось, никто не захочет быть «клохом». Для того, чтобы деятельность коллектива предприятия была наполнена смыслом, необходимо, чтобы смыслом, а не личной выгодой, была наполнена и деятельность собственника, и деятельность всего руководства предприятия. Что в практической деятельности наших предприятий скорее исключение.

Для ведения хозяйства, как отмечал еще Макс Вебер, недостаточно чисто формальной рациональности, она не выдвигается на первый план [Вебер, 2016]. А исторически сложившиеся нормы и принципы не отражают в должной мере существующих, а тем более, последующих реалий. Только смыслы, обращенные в будущее, могут обеспечивать эффективную деятельность и развитие социальных организаций.

3.ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ БЮРОКРАТИЧЕСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

3.1.Производительные силы человека в бюрократическом предприятии

Бюрократическое предприятие, как уже отмечалось, имеет в своей основе принципиальное противоречие: «Заработная плата рабочего устанавливается взаимным соглашением между ним и предпринимателем: один старается как можно больше получить, другой — как можно меньше дать» [Сэй, 2000, с. 66]. Это соглашение является только вынужденным неформальным компромиссом и него «сама противоположность интересов и конкуренция за возможности остаются» [Вебер, 2016, с. 99].

До XX века капиталисты имели полную власть над рабочими и могли платить им нищенскую плату, ведь тогда увольнение — потеря источника средств к жизни — было смерти подобно. Но к XX веку положение существенно изменилось. Ранее бесправные, рабочие в своей борьбе добились установления достаточно высоких уровней минимальной оплаты труда и пособия по безработице. Однако все эти меры социальной защиты оказались гораздо хуже, чем зло, которое они были предназначены устранить [Мизес, 2019]. Снижение опасности увольнения, которая в первую очередь обуславливают готовность к труду в рамках капиталистического трудового порядка [Вебер, 2016], привело к снижению уровня труда, к деградации рынка труда. И уже в 1911 году Фредерик Тейлор писал, что работник в большинстве случаев сознательно стремится работать так мало, как только может, и давать выработку, во многих случаях не более одной трети или половины той, на которую он способен [Тейлор, 1991]. В бюрократическом предприятии уровень оплаты труда обычно фиксирован и определяется среднерыночным уровнем на рынке труда. Если руководитель будет вынуждать работников превышать этот уровень труда — они просто уйдут и найдут на рынке другое предприятие. Если же сами работники будут обеспечивать более низкий

уровень труда — предприятие найдет других на рынке труда. Фиксирование уровня оплаты труда предприятия фиксирует и уровень труда — фиксирует производительные силы наемного персонала на уровне существенно ниже потенциальных.

Такую фиксацию уровня труда Честер Барнард обосновал зоной безразличия⁴, которую он объяснил следующим образом: «Если выстроить все потенциально возможные задания в зависимости от их приемлемости для подчиненного, то некоторые будут для него явно неприемлемыми и он не станет их исполнять. Другие будут безусловно восприняты как приемлемые — они как раз и находятся в границах «зоны безразличия» [Барнард, 2009, с. 65]. Границы зоны безразличия зависят от того, насколько труд в данном предприятии выгоден для человека по сравнению с другими [Барнард, 2009]. Если эта разница невелика — он подчиняется относительно немногим приказам [Барнард, 2009]. А уровень оплаты труда ниже среднерыночного человек считает несправедливостью [Акерлрф, Шиллер, 2010].

С одной стороны, размер зоны безразличия будет зависеть от уровня оплаты труда, с другой стороны — и от компетенций и власти руководителя [Esteves-Sorenson, 2018], его способности обеспечить необходимый уровень результатов работников⁵ на уровне не ниже среднерыночного⁶ — руководитель определяет производительные силы подчиненных⁷. В итоге отмеченного противодействия и формируется действующая зона безразличия подчиненных — производительные силы в предприятии.

3.2. Антагонизм отношений руководитель-подчиненный в бюрократическом предприятии

Все отмеченные проблемы в бюрократическом предприятии определяются антагонизмом сторон — разными цели, разными правилами игры членов группы и ее руководителя (табл.).

⁴ Зону безразличия уже в наше время показал и Герберт Саймон [Simon, 2005].

⁵ Если руководитель некомпетентен, он оценивает не уровень результатов подчиненных, а видимый им уровень труда. Здесь уже сама группа, понимая, что при малом уровне производственных результатов она будет ликвидирована, управляет результативностью. Только это позволяет руководителю быть администратором, а не профессионалом. Однако при руководителе-администраторе будет больше инерционность (групповые решения) и большее доминирование личных интересов.

⁶ Здесь у руководителя также имеется своя зона безразличия в рамках которой он воспринимает как должное досуг подчиненных [Жемчугovy, 2020a].

⁷ Фредерик Лист выделял два типа производительных сил: те, которые непосредственно создают продукцию, и те, которые создают сами производительные силы. Причем вторые «в несравненно большей *еще* степени производительны» [Лист, 2005, с. 130].

Руководитель-подчиненный: противоположность интересов

	<i>Руководитель</i>	<i>Подчиненный</i>
<i>Личные цели</i>	Максимальный результат подразделения необходимый для сохранения своего места и продвижения. Максимальные личные результаты.	Максимальные личные результаты при минимальном уровне труда по выполнению заданий, но с сохранением своего места. Результат подразделения достаточный для того, чтобы его не ликвидировали.
<i>Правила игры</i>	Постановка своим подчиненным максимальных целей с минимальным обеспечением ресурсами.	Согласование минимальных целей с максимальным обеспечением ресурсами.
	Лояльность подчиненных для расширения зоны безразличия.	Лояльность руководителя для сужения зоны безразличия, повышения личных результатов, продвижения и снижения угрозы увольнения.
	Минимальная асимметрия информации с подчиненными, их минимальные остаточные права контроля.	Максимальная асимметрия информации с руководителем: максимальные остаточные права контроля активов. Максимальная асимметрия специализированных должностных знаний для закрепления своего места и шантажа руководителя.
	Оценка руководителем компетенций и уровня труда персонала по выполнению заданий и их анализ на соответствие среднерыночному. Обеспечение среднерыночного уровня.	Оценка реальной власти руководителя, уровня его компетенций. Их анализ на возможность повышения личных результатов, на возможность занятия его места.

Поскольку любой руководитель является и подчиненным, то в отношениях со своим вышестоящим руководителем (или собственником), у него правила игры подчиненного.

Как видно из табл., антагонизм отношений руководитель-подчиненный на каждом уровне иерархии принципиально не позволяет обеспечить рациональность бюрократического предприятия. Возможна лишь ограниченная рациональность [Спиридонова, 1997].

3.3. Производительные силы подразделения в бюрократическом предприятии

Необходимо отметить, что «действия людей всегда происходят в рамках локальных групп» [Барнард, 2009, с. 118]. Влияние группы на человека определяется тем, что результаты человеку приносят и руководитель, и предприятие, и группа, в которой он осуществляет свою деятельность. Ведь кроме санкций и вознаграждений от руководителя, условий труда, определяемых предприятием, существуют и санкции и вознаграждения от группы. А на человека влияют совокупные результаты. «Первичные группы способны были оказать влияние на производительность всего завода. Несмотря на попытки руководства контролировать выработку путем установления норм, эти группы сами неофициально регулировали темп работы. Те, кто трудился слишком быстро (их называли “выскачками”), подвергались социальному давлению со стороны группы, их дразнили, высмеивали или игнорировали. Часто это давление оказывалось настолько сильным, что рабочие специально работали медленнее и отказывались от премий за превышение норм выработки» [Смелзер, 1994, с. 151]. Таким образом потенциальные производительные силы человека в группе дополнительно ограничены властью группы.

Анализ экспериментов по влиянию повышения уровня оплаты труда на его производительность [DellaVigna 2016; Esteves-Sorenson, 2018; Englmaier 2019] показывает, что повышение уровня оплаты отдельному работнику вызывает соответствующее повышение его уровня труда. Однако в реальных производственных условиях уровень труда группы – в зависимости от начального уровня оплаты труда и практически не изменяется при его изменении в процессе деятельности. Это можно объяснить тем, что «неформальный коллективный разум сообщества влияет на установки отдельных его членов и приводит к тому, что каждый из них, взятый по отдельности, испытывает сильное нежелание подвергать сомнению приказы, которые относятся к его личной зоне безразличия или расположены рядом с ней» [Барнард, 2009, с. 167]. Если же уровень оплаты труда вдруг повышается, то это не оказывает непосредственного влияния на изменение зоны безразличия и не приводит к повышению уровня труда. Коллектив сочтет это признанием уже достигнутых им заслуг. А если в группе кто-то все же повысит нормы своего труда, то, во-первых, его личные результаты понизятся за счет увеличения издержек труда. Во-вторых, понизятся за счет неизбежных санкций со стороны группы. Необходима работа руководства по обеспечению рыночного соответствия уровня труда и повышаемых личных результатов — по соответствующему расширению зоны безразличия: чем выше наблюдаемость действий агентов и чем выше контроль, тем выше будут их результаты [Esteves-Sorenson, 2018]. Без

такой работы по проведению институциональных изменений возможно повышение эффективности только тогда, когда при повышении уровня оплаты коллектив сам поймет необходимость этого под угрозой локаута. Генри Форд нашел необходимый для этого уровень оплаты в 2-3 раза выше среднерыночного [Форд, 2017]. При соответствующей твердой норме выработки.

Необходимо учитывать, что при повышении уровня оплаты труда снижается ценность материальных мотивов деятельности и повышается ценность высших — нематериальных. Предприятию необходимо повышать уровень и нематериальных выгод человека, снижать издержки труда. Это понял и Генри Форд — он уделял большое внимание повышению условий труда [Форд, 2017].

Таким образом, пути повышения производительных сил бюрократического предприятия — это повышение уровня личных результатов персонала (материальных и нематериальных) с проведением соответствующих институциональных изменений.

3.4. Повышение производительных сил бюрократического предприятия ориентированных на достижение целей предприятия

В бюрократическом предприятии только руководитель непосредственно ориентирован на достижение целей предприятия, устанавливаемых собственником. Остальные участники деятельности ориентированы на выполнение получаемых свыше заданий. Необходимость же ориентации на конечные цели предприятия каждого участника деятельности отмечал еще Фредерик Лист. В качестве такой необходимой общей цели каждого участника Макс Вебер отмечал «стабильную длительную рентабельность» [Вебер, 2016b, с. 187]. Однако личные цели получения минимальных планов с максимальным обеспечением ресурсами (см. раздел 2.7) находятся в противоречии с этой общей целью.

Тем не менее, такая ориентация давно уже применяется, ее показывали и Адам Смит, и Альфред Маршалл, и Френк Найт, и Генри Форд. Показывают и современные исследователи [Freeman, 2010; Зиновьева, Пузыревский, 2008; Измайлова, 2018]. Только, фактически, это уже отход от бюрократической системы управления к партнерской, в которой обеспечивается самоорганизация за счет прав собственности на результаты деятельности. Это уже не бюрократическая организация — «это не предполагает никакого управления» [Коуз, 2007, с. 52].

Ориентацией на достижение целей предприятия является и ориентация персонала на достижение высокой миссии предприятия [Жемчугovy, 2010]. Однако в наших современных предприятиях ее значение, как отмечалось в разделе 2.9, невелико.

3.5.Использование партнерских отношений в практике повышения эффективности бюрократического предприятия

Практическое использование партнерских принципов в предприятиях в основном проводилось на уровне топ-менеджеров и на базе участия в результатах предприятия: «В большинстве случаев функционеры высокого ранга, помимо фиксированной заработной платы, непосредственно участвуют в доходах компании» [Найт, 2013, с. 330]. И «Следует признать, что бизнес и раньше, как правило, строился на командной основе, и этот командный – «партнерский» принцип сохранился в корпоративном управлении и сегодня. <...> наблюдается тенденция к большему увязыванию уровня доходов топ-менеджеров с результатами работы компании» [Измайлова 2018, с. 435]. Однако оплата топ-менеджеров предприятий от результата предприятия — это еще не единство интересов. Если целеполагание осуществляется директивно, пусть и с элементами демократического управления, то учитываются лишь непосредственные материальные интересы.

Другой вид частичного использования партнерских отношений в предприятии — это оплата подразделений, имеющих на выходе рыночную продукцию или результаты ее реализации, как часть достигнутого ими конечного результата.

4.ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫХ СИЛ ПРЕДПРИЯТИЯ СОЗДАНИЕМ В НЕМ ПАРТНЕРСКИХ ОТНОШЕНИЙ

4.1.Производительные силы в партнерском предприятии

Отношения, базирующихся на том, что каждый человек имеет права собственности на результаты своего труда, а участники совместной деятельности — на свою долю в результатах предприятия отмечали еще Джон Локк (1632–1704), Эдвин Каннан (1861–1935), и др. Партнерское предприятие определяется частной собственностью на средства производства и собственностью коллектива на согласованную часть результатов деятельности [Жемчугovy, 2016].

Производительные силы кооперативного и партнерского предприятия принципиально отличаются от производительных сил бюрократического предприятия. Основное противоречие капитала и труда здесь отсутствует. И это, не смотря на то, что главное в поведении человека «состоит в том, что он стремится извлечь максимум выгоды для себя, исходя из ситуации и своих целей» [Спиридонова, 1997, с. 43]. Ведь партнерские отношения — это ситуация, соответствующая «новой — “неорационалистической” — структуре общества, базирующейся на отношениях между людьми, естественно складывающихся на основе “рационального расчета” каждого отдельного индивида» [Спиридонова, 1997, с. 152].

Более того, базирующейся и на неэкономических смыслах человека. Здесь и рациональная деятельность в расчете на достижение общей разделяемой цели, учитывающей личные интересы, цели и возможности каждого участника⁸, и альтруистическая социальная деятельность по осуществлению смысла.

4.2.Создание института партнерства

Партнерская группа — это, в первую очередь, группа, достигшая согласия относительно главных норм и ценностей — только это позволяет ограничивать столкновения между членами группы [Спиридонова, 1997]. И здесь имеется основное отличие кооперативного и партнерского предприятий. В кооперативном предприятии нормы и ценности входящих групп формируют сами члены групп исходя из своих личных интересов. Это и приводит к противоположности интересов выше и нижестоящих групп. В частных же предприятиях задача организации коллективных действий решается одним единственным индивидом — собственником предприятия, который дает убедительное обещание осуществлять надзор и наказывать каждого, кто не будет придерживаться правил, установленных в фирме. «Это отвечает на вопросы о том, откуда могут происходить институциональные соглашения, как могут делаться заявления о действиях, которые вызывают уверенность в их осуществлении, почему осуществляется надзор» [Остром 2010, с. 59]. При этом «надзор, принуждение к исполнению договоренностей и следованию правилам, разрешение конфликтов и управление осуществляется на разных уровнях организаций, встроенных одна в другую» [Остром 2010, с. 178].

Таким образом, ключевые ценности и институциональные соглашения партнерского предприятия закладывает его собственник. Он подбирает и институционализирует под них и руководящий, и рядовой персонал. Для этого он предварительно должен сформировать свои ключевые положения деятельности предприятия [Жемчуговы, 2018b]: общие цели предприятия, предназначение и направление деятельности, рыночную нишу, основы технологии и средств производства, основные организационные положения, в первую очередь, отношения собственности и принципы целеполагания. При этом, как отмечал А.И. Пригожин, «не из любого элементного состава можно сформировать желаемый тип системы» [Пригожин 2017, с. 148]. С другой он отмечал, что именно элементы системы «способны сформировать организацию, а не наоборот» [Пригожин 2017, с. 792]. Ведь сам собственник способен сформировать лишь свои самые общие ключевые положения деятельности

⁸ При этом его согласованная часть результата собственника учитывает и вложенный им финансовый капитал.

предприятия, ориентированные на достижение его интересов и целей, осуществления его смысла. При этом смысл конечной цели определяет развитие смысла ситуации в целом, а также обуславливает смыслы промежуточных целей [Васильев, 1977]. Именно это развитие смысла должен выявить и обеспечить собственник в своем предприятии, по всей его иерархии. В первую очередь с руководителем предприятия, который должен принимать его ключевые положения и, возможно, совместно конкретизировать их с учетом и его целей, интересов и смысла. Совместно создавая ключевые положения предприятия. Далее аналогично, создавая ключевые положения подразделений топ-менеджеров. Далее участие собственника простирается максимум еще на один нижележащий уровень, и то ограниченно. И так по всей иерархии предприятия уже без участия собственника. Сотрудники внутри организации должны быть преданы целям и ценностям ее ключевой идеологии. Она привлекает в компанию тех людей, чьи личные убеждения совпадают с ее ценностями, и, наоборот, отталкивает тех, чьи убеждения противоречат им. Это может вылиться в то, что отдельные сотрудники предпочтут уйти, когда станет ясно, что они по своим личным качествам несовместимы с сутью организации – положительное очищающее действие, которого не следует избегать [Коллинз, Поррас, 2017, с. 225].

Если в бюрократическом предприятии от собственника идет целеполагание: цели, указания, планы, которые, конкретизируясь, пронизывают всю иерархию предприятия, обеспечивают управление предприятием. То в партнерском предприятии от собственника идут его ключевые положения, обеспечивающие направленность деятельности предприятия на достижение интересов и целей собственника, которые, конкретизируясь, пронизывают всю иерархию предприятия, формируя институциональный и смысловой каркас предприятия⁹. И, поскольку формирование этого института идет коллегиально (с возможным подбором кадров), учитывая интересы и смыслы коллектива, — этот институт будет основой и неформального института, определяющего реальные правила игры. Более подробно этот процесс рассмотрен в [Жемчуговы, 2020с]. Именно создание этого института создает производительные силы предприятия.

Однако одного институционального и смыслового каркаса недостаточно. Свободное целеполагание такой группы, как структурное подразделение предприятия, имеет существенное отличие от целеполагания автономных групп. Если ее руководитель не

⁹ Как отмечала Элеонор Остром, установление правил на одном из уровней, без поддержки со стороны правил других уровней, породит неполную систему [институтов], которая в долгосрочном периоде окажется нежизнеспособной [Остром, 2010].

обладает основными компетенциями в сфере деятельности своей группы, то здесь свобода целеполагания — это произвол: принимаемые группой цели будут ориентированы на личные интересы членов группы. Собственник предприятия должен владеть основными положениями своего бизнеса не хуже топ-менеджеров. Топ-менеджеры должны владеть своими конкретными основными вопросами лучше собственника и не хуже подчиненных руководителей и специалистов. И так по всей иерархии предприятия. Это компетентностный каркас предприятия, основанный на интересах и компетенциях собственника.

4.3. Обеспечение и закрепление прав собственности коллектива на результаты деятельности предприятия

Самый простой и эффективный путь обеспечения и достижения прав собственности — это согласованное разделение предвидимого результата предприятия на заработную плату (включая все средства премирования) и прибыль¹⁰. И фиксация этого разделения по минимуму — односторонним приказом по предприятию, по максимуму — двусторонним коллективным договором. Однако такая фиксация в целом еще не создает реальных производительных сил по конкретной деятельности.

В случае проектной деятельности предприятия при создании проекта высшей руководящей группой определяется его цель и оцениваются предвидимые результаты для собственника, топ-менеджеров и их коллективов [Жемчуговы, 2013; 2016; 2018а; 2019; 2020с]. Далее коллегиально (в рамках подразделений) разрабатывается стратегия проведения проекта на всех уровнях иерархии предприятия. При этом коллегиально формируются цели (учитывающие личные мотивы и смыслы) и стратегия проекта для каждой руководящей группы, для каждой рабочей группы предприятия. По максимуму — для каждого сотрудника. В случае непрерывной плановой деятельности ситуация аналогична: здесь за проект обычно принимается деятельность за год или несколько лет — в зависимости от принятого горизонта планирования.

Возможен и второй вариант оплаты труда при партнерской организации [Жемчуговы, 2020с]. Здесь персонал получает оклад и стабильные надбавки в течении года. А на следующий год надбавки определяются, исходя из заработанных средств заработной платы за истекший год (на которые персонал имеет права собственности).

4.4. Создание институтов коллективного целеполагания

¹⁰ Подобная система оплаты увязывающая вознаграждение и менеджеров, и рабочих с реализацией готовой продукции уже отмечалась [Зиновьева, Пузыревский, 2008], и называлась «партнерской системой», а права собственности коллектива на результаты деятельности предприятия показаны в [Жемчуговы, 2016].

Необходимость и эффективность коллективного целеполагания отмечали А.А. Богданов (1913), Джон Коммонз (1919), Игорь Ансофф (1965), Стенли Янг (1966), Оливер Уильямсон (2002), В.Л. Тамбовцев (2010), и многие другие. Так Джон Коммонз писал, что: ни один человек и никакая категория лиц не может представлять в должной пропорции все противоречивые интересы, которые должны быть согласованы в принятии окончательного решения. Только носители этих интересов, то есть объединенные работодатели и объединенные наемные работники, и должны решать [Commons, 1919, p. 177]. А Стенли Янг даже отмечал, что определение целей сводится к установлению сущности благосостояния индивидуумов, которое является неотъемлемым элементом любой организации [Янг, 1972, с. 141]. Если цель же ставится директивно, то она не выражает интересы коллектива, соответственно его производительные силы коллектива на ее достижение невелики.

При групповом целеполагании все участники равноправны в анализе ситуации, выдвижении целей, предвидимых результатов, необходимых средств. В ходе обсуждения конечной внешней цели у участников возникают самостоятельные, не подчиняющиеся логике цели. Они не являются проявлением их «произвола», а обусловлены теми возможностями, которые скрыты в самой ситуации и открываются в ходе взаимодействия с ней субъекта. Они превращаются в промежуточные цели, которые «стыкуются» с конечной целью [Тихомиров, 2008].

4.5. Создание института коллективного целеосуществления

Эффективное целеполагание — это коллегиальный процесс. Однако «после выбора целей координация действий, которые являются средствами их достижения, сама по себе становится логическим процессом» [Барнард, 2009, с. 184] и коммуникация направляется на передачу «координирующих указаний относительно деятельности руководителем или лидера» [Барнард, 2009, с. 182]. Уже не коллегиально, на основе полномочий [Nickerson, 2004]. Ведь достижение консенсуса требует существенных издержек — его применение неизбежно при целеполагании и решении серьезных проблем, но «начинает терпеть неудачу по мере того, как проблемы уменьшаются в сложности» [Hsieh 2007, с. 1265]. При партнерском целеполагании идеальным типом целеосуществления является бюрократия, только это уже ценностно-ориентированная бюрократия.

До целеполагания человек свободен в своем выборе. Однако принимая решение, человек берет на себя выбранную им тем самым несвободу. Ограничивает себя в своих возможностях. «Посредством этого осуществления свобода получает содержание, но получает его на пути к несвободе» [Ясперс 1991, с. 169]. Несмотря на рамки принятой при

целеполагании цели, человек свободен, поскольку в партнерском предприятии эти рамки приняты им самим. А свобода — это высшая потребность человека [Франкл, 1990]. Если же он видит необходимость выхода за рамки принятой цели, «если принятые решения нарушаются в связи с изменениями в структуре власти и во внешней среде», переговоры участников возобновляются [Ансофф 1999, с. 77]. Процесс целеполагания возобновляется при предвидимых существенных изменениях внешней и внутренней среды, вызывающих возникновение угроз или выявление новых открывающихся возможностей.

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Для целей повышения эффективности деятельности предприятия единственным адекватным критерием является критерий максимальных производительных сил, учитывающий и материальные, и нематериальные интересы, смыслы, всех участников деятельности, их возможности.

Первый путь повышения эффективности предприятия заключается в повышении потенциальных производительных сил человека за счет повышения уровня его материальных и нематериальных результатов, с одновременным изменением института для обеспечения рыночного соответствия уровней труда и личных результатов.

Второй путь заключается в формировании на предприятии института партнерства с обеспечением прав собственности и собственника, и коллектива, на результаты деятельности предприятия, а также коллективного целеполагания. А такой институт может формироваться только на основе ключевых положений собственника предприятия, пронизывающих всю иерархию предприятия, направляющий коллектив на достижение и своих целей, и целей собственника.

Необходимо отметить, что второй путь в ограниченном виде уже давно известен и применяется в реальных предприятиях. Но только на уровнях топ-менеджеров и без коллегиального целеполагания (а значит и без формирования партнерского института), а также в подразделениях, имеющих рыночные результаты.

Любые другие пути повышения эффективности или находятся в рамках этих двух путей, или же не дают практического повышения эффективности.

ЛИТЕРАТУРА

- Адлер А. 1997. Понять природу человека. Пер. с нем. СПб.: Академический проект.
- Акерлоф Дж., Шиллер Р. 2010. *Spiritus Animalis*, или Как человеческая психология управляет экономикой и почему это важно для мирового капитализма. Пер. с англ. М.: ООО «Юнайтед Пресс».

- Андреева Г.М. 2001. Социальная психология. Учебник для высших учебных заведений. М.: Аспект Пресс.
- Ансофф И. 1999. Новая корпоративная стратегия. Пер. с англ. СПб.: Питер Ком.
- Асмолов А.Г. 1990. Психология личности. М.: Изд-во МГУ.
- Бандура А. Теория социального научения. Пер. с англ. СПб.: Евразия, 2000.
- Барнард Ч. 2009. Функции руководителя: власть, стимулы и ценности в организации. Пер. с англ. М., Челябинск: Социум, ИРИСЭН.
- Бастиа Ф.М. 2007. Экономические гармонии. Пер. с фр. М.: Эксмо.
- Беккер Г. С. 1993. Экономический анализ и человеческое поведение. Пер. с англ. THESIS (1): 24–40.
- Белинский В.Г. 1982. Письма 1829–1848 годов. Собрание сочинений: в 9 т. М.: Художественная литература. Т. 9.
- Блауг М. 2004. Методология экономической науки, или Как экономисты объясняют. Пер. с англ. М.: НП «Журнал Вопросы экономики».
- Бовыкин В.И. 2020. Scientific motivation of work. М.: Бовыкин В.И.
- Васильев И.А. 1977. Соотношение процессов целеобразования и интеллектуальных эмоций в ходе решения мыслительных задач // Психологические механизмы целеобразования / Отв. ред. О.К. Тихомиров. М.: Наука. С. 68-95.
- Вебер М. 2016а. Избранное: протестантская этика и дух капитализма. Пер. с нем. М.: СПб.: Центр гуманитарных инициатив; Университетская книга.
- Вебер М. 2016б. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии: в 4 т. Пер. с нем. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2016. Т. I. Социология.
- Гайдар Е.Т. 1997. Экономические реформы и иерархические структуры; Аномалии экономического роста; Избранные статьи и выступления. 1988–1995. Сочинения в 2 томах. Том 2. М.: Евразия.
- Грейф А. 2018. Институты и путь к современной экономике. Уроки средневековой торговли. Пер. с англ. 2-е изд. М.: Издательский дом Высшей школы экономики.
- Докинз Р. 2015. Эгоистичный ген. Пер. с англ. М.: АСТ: Corpus.
- Жемчугов А.М. 2014. Организация в поисках смысла. Проблемы экономики и менеджмента (5): 3–18.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2010. Цельность миссии. Основные условия эффективности предприятия. Креативная экономика (9): 64–68.

- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2011. Цель предприятия и стратегия ее достижения. Менеджмент в России и за рубежом (3): 25–32.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2013. Разработка эффективной стратегии и структуры предприятия — практическая пошаговая методика. Проблемы экономики и менеджмента. (6): 15–21.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2016. Парадигма современного менеджмента и ее базис. Проблемы экономики и менеджмента. (6): 4–30.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2018а. Целеполагание — основа современного менеджмента. Менеджмент сегодня (2): 144–159.
- Жемчугов А. М., Жемчугов М. К. 2018b. Основные положения парадигмы собственника эффективного предприятия. Проблемы теории и практики управления. (6): 138–150.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2019. Эффективная организация деятельности предприятия. Историко-институциональный подход. Деп. в ВИНТИ 27.02.2019, № 11-В2019. 111 с.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2020а. Эффективность предприятия как эффективность входящих в него малых рабочих и организационных групп. Проблемы теории и практики управления (4): 46–71.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2020b. Социальные отношения и производительные силы: ретроспектива, состояние и перспективы. Деп. в ВИНТИ 10.08.2020, № 44, 141 с.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2020с. Построение эффективного предприятия. Проблемы теории и практики управления (9): 43–84.
- Зиновьева Е. В., Пузыревский Л. С. 2008. Мотивация и менеджмент. Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. (3): 139–149.
- Измайлова М.А. 2018. Влияние агентских отношений на эффективность корпоративного управления и стратегическое развитие компаний. МИР (Модернизация. Инновации. Развитие) 9(3) 430–442.
- Кагарлицкий Б. Ю. 2010. От империй — к империализму. Государство и возникновение буржуазной цивилизации. М.: Изд. дом Гос. ун-та — Высшей школы экономики.
- Коллинз Д., Поррас Д. 2017. Построенные навечно: Успех компаний, обладающих видением. Пер. с англ. 3-е изд. М.: Манн, Иванов и Фербер.
- Коуз Р. 2007. Фирма, рынок и право. Пер. с англ. М.: Новое издательство.
- Кулик В.И., Кулик И.В. 2017. Производительная сила и производительность труда. Наука в цифрах. № 4 (5). С. 18–36.

- Лаверычева И.Г. 2016. Альтруизм и эгоизм с естественнонаучной точки зрения. Биосфера 8(3): 338–361.
- Леонтьев Д.А. 2019. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. 4-е изд. М.: Смысл.
- Лист Ф. 2005. Национальная система политической экономии. Пер. с нем. М.: Европа.
- Луценко С. И. 2014. Дилемма выбора модели управления компанией. Право. Журнал Высшей школы экономики (2): 162–172.
- Маршалл А. 2012. Принципы экономической науки. Пер. с англ. М.: Директ-Медиа.
- Мизес Л. 2019. Человеческая деятельность. Трактат по экономической теории. Пер. с англ. Челябинск: Социум.
- Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лэмпел Дж. 2013. Стратегическое сафари. Экскурсия по дебрям менеджмента. Пер. с англ. М.: Альпина Паблицер.
- Михельс Р. 1990. Социология политической партии в условиях демократии. Пер. с нем. Диалог (5): 81–86.
- Мосс М. 1996. Общества. Обмен. Личность. Пер. с фр. М.: «Восточная литература» РАН.
- Найт Ф. Х. 2013. Риск, неопределенность и прибыль. Пер. с англ. М.: Дело.
- Остром Э. 2010. Управляя общим: эволюция институтов коллективной деятельности. Пер. с англ. М.: ИРИСЭН, Мысль.
- Питерс Т., Уотермен Р. 1986. В поисках эффективного управления (опыт лучших компаний). Пер. с англ. М.: Прогресс.
- Поланьи К. 2002. Великая трансформация политические и экономические истоки нашего времени. Пер. с англ. СПб.: Алетейя.
- Поланьи К. 2007. Экономика как институционально оформленный процесс. Великая трансформация Карла Поланьи: прошлое, настоящее, будущее. М.: ГУ-ВШЭ. С. 44–71.
- Пригожин А.И. 2017. Методы развития организаций. М.: Ленард.
- Радаев В.В. 2003. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация. Общественные науки и современность (2): 5–16.
- Скаржинская Е.М., Цуриков В.М. 2014. К вопросу об эффективности коллективных действий. Российский журнал менеджмента 12(3): 87–104.
- Смелзер Н. Социология. 1994. Пер. с англ. М.: Феникс.
- Смит А. 2017. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Эксмо.
- Спиридонова В.И. 1997. Бюрократия и реформа (анализ концепции М. Крозье). М.: ИФ РАН.
- Сэй Ж.Б. 2007. Трактат по политической экономии. М.: Директ-Медиа.

- Тейлор Ф.У. 1991. Принципы научного менеджмента. Пер. с англ. М.: Контроллинг.
- Тихомиров О.К. 2008. Психология мышления. 4-е изд. М.: Изд-во МГУ.
- Уильямсон О. 1996. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, «отношенческая» контракция. Пер. с англ. СПб.: Лениздат.
- Форд Г. 2017. Моя жизнь, мои достижения. Пер. с англ. М.: Издательство «Э».
- Франкл В. 1990. Человек в поисках смысла. Пер. с англ. и нем. М.: Прогресс.
- Фрейд З. 1992. По ту сторону принципа удовольствия. Пер. с нем. М.: Прогресс.
- Хабибуллин Р. И., Седов Е. В. 2017. Акционерные общества работников в России: в поисках траектории сбалансированного развития. *Terra Economicus* 15(3) 106–130.
- Хайек Ф.А. 2006. Право, законодательство и свобода: Современное понимание либеральных принципов справедливости и политики. Пер. с англ. М.: ИРИСЭН.
- Юнг К.Г. и др. 2006. Человек и его символы. Пер. с англ. М.: Медков С. Б., «Серебряные нити».
- Янг С. Системное управление организацией. Пер. с англ. М.: Советское радио, 1972.
- Ясперс К. 1991. Смысл и назначение истории. Пер. с нем. М.: Политиздат.

REFERENCES IN LATIN ALPHABET

- Akerlof G. 1970. The Market for «Lemons»: Quality Uncertainty and the Market Mechanism. *Quarterly Journal of Economics* 84(36): 488–500.
- Alchian A.A., Demsetz H. 1972. Production, Information Costs, and Economic Organization. *The American Economic Review* 62(5): 777–795.
- Becker G.S. 1976. Altruism, Egoism, and Genetic Fitness: Economics and Sociobiology. *Journal of Economic Literature* 14(3): 817–826.
- Commons J. R. 1919. *Industrial Goodwill*. New York: McGraw.
- DellaVigna S., List J., Malmendier U., Rao G. 2016. Estimating Social Preferences and Gift Exchange at Work. National Bureau of Economic Research, Working Paper 22043.
- Englmaier F., Leider S. 2019. Managerial Payoff and Gift-Exchange in the Field Managerial Payoff and Gift-Exchange in the Field. *Review of Industrial Organization*. Discussion Paper 178.
- Esteves-Sorenson C. 2018. Gift Exchange in the Workplace Addressing the Conflicting Evidence with a Careful Test. *Management Science* 64(9).
- Grossman S.J., Hart O.D. 1983. An Analysis of the Principal-Agent Problem. *Econometrica* 51(1): 7–45.
- Grossman S.J., Hart O.D. 1986. The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Vertical and Lateral Integration. *Journal of Political Economy* 94(4): 691–719.

- Freeman R.E., Harrison J.S., Wicks A.C., et al. 2010. Stakeholder theory. The state of the art. New York: Cambridge University Press.
- Hart O.D., Holmström B. 2016. Contract theory. Scientific background on the Sveriges Riksbank Prize in economic sciences in memory of Alfred Nobel. The Royal Swedish Academy of Sciences. Stockholm, Sweden. URL: <https://www.nobelprize.org/uploads/2018/06/advanced-economicsciences2016.pdf>.
- Hsieh C., Nickerson J. A., Zenger T. R. 2007. Opportunity discovery, problem solving and a theory of the entrepreneurial firm. *Journal of Management Studies* 44(7): 1255–1277.
- Simon H.A. 2005. Darwinism, altruism and economics. In: *The Evolutionary Foundations of Economics* (Dopfer G, ed), Cambridge: Cambridge University Press, pp. 89–104.