

ООО «Корпоративные системы управления»

УДК 331.101

Жемчугов А.М., Жемчугов М.К.

Социальные отношения и производительные силы: ретроспектива, состояние и
перспективы

Москва, 2020

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

Название работы: Социальные отношения и производительные силы: ретроспектива, состояние и перспективы

.

Авторы:

Жемчугов А.М., (20.12.1987), ООО «Корпоративные системы управления», г. Москва, Российская Федерация

Жемчугов М.К., (13.03.1948), ООО «Корпоративные системы управления», г. Москва, Российская Федерация

Реферат: В статье всесторонне рассмотрены социальные отношения, а также институты и организации, обеспечивающие наибольшую эффективность производительных сил человека, группы, предприятия, общества. В статье этот вопрос рассмотрен в динамике развития социальных отношений от первобытных племен и до нашего времени. Показано, что производительные силы определяются социальными отношениями, включающими альтруистические отношения дара; неантагонистические и антагонистические, горизонтальные и вертикальные реципрокные отношения; антагонистические отношения обмена. Существующие отношения между собственником и наёмным персоналом — это в основном антагонистические реципрокные отношения, при которых, как отмечал ещё Макс Вебер, интересы сторон противоположны, а готовность к труду в рамках капиталистического трудового порядка определяется угрозой увольнения. И именно этот антагонизм отношений является источником неэффективности производительных сил. Но есть два вида неантагонистических реципрокных отношений когда интересы сторон едины — это кооперативные отношения, строящиеся на общей собственности на средства производства и результаты деятельности предприятия. И партнерские — базирующиеся на частной собственности на средства производства и общей — на результаты деятельности предприятия. Однако первые не обеспечивают неантагонистические горизонтальные реципрокные отношения, а соответственно и, жизнеспособность больших предприятий. Вторые в основном реализуются или в виде малых форм, или только на уровнях топ-менеджеров крупных предприятий, и в ограниченных рамках. При этом, как показано в статье, возможна организация и институт партнерских отношений в рамках всего предприятия. Организация и институт, при котором доминируют неантагонистические реципрокные отношения и альтруистические отношения.

Ключевые слова: социальные отношения, производительные силы, альтруизм, реципрокные отношения, реципрокные антагонистические отношения, капитал человека, смысл, партнерская организация.

Язык: рус.

Страниц: 141

Ил.: да

Библ.: 172

Title: Social relations and productive forces: a retrospective, state and prospects

Abstract: The article comprehensively discusses social relations, as well as institutions and organizations that provide the most efficient production forces of a person, group, enterprise, society. In the article this question considered in the dynamics of the development of social relations from primitive tribes to our time. It is shown that the productive forces determined by social relationships, including altruistic gift relationship; non-antagonistic and antagonistic, horizontal and vertical reciprocal relationships; antagonistic relationship exchange. Existing relationship between owner and employees is basically an antagonistic reciprocal relationship in which, as Max Weber noted, the interests of the parties are opposite, and the willingness to work within the framework of the capitalist labor order is determined by the threat of dismissal. And it is this antagonism of relations that is source of inefficiency of productive forces. But there are two kinds of non-antagonistic reciprocal relations when the interests of the parties are united - it is a cooperative relationship based on common ownership of means of production and results of the enterprise. And partnership - based on private ownership of production funds and common - on the results of the enterprise activity. But the former do not provide non-antagonistic horizontal reciprocal relationships, and thus the viability of large enterprises. The latter are mainly realized either in the form of small forms, or only on levels of top managers of large enterprises, and within a limited framework. When this, as shown in the article, it is possible to organize and institute partnerships relationships throughout the enterprise. Organization and institute dominated by non-antagonistic reciprocal relationships and altruistic relationship.

Keywords: social relations, productive forces, altruism, reciprocal relations, reciprocal antagonistic relations, human capital, meaning, partner organization.

Введение

Любая социально-экономическая система может существовать только за счет обмена с внешней средой. В наше время основа любого производственного предприятия — это производство и реализация своей продукции на рынке. Однако для производства продукции необходим внутренний обмен между структурными подразделениями предприятия: между руководителями, рядовыми работниками (горизонтальный и вертикальный). Однако в отличие от хорошо проработанного рыночного обмена, внутренний обмен в предприятии, сами его принципы, в должной мере не определены. Реально же он противоречив и антагонистичен. Как отмечал ещё Жан-Батист Сэй (1803): «Заработная плата рабочего устанавливается взаимным соглашением между ним и предпринимателем: один старается как можно больше получить, другой — как можно меньше дать. Тоже отмечают многие ученые, например, Джон Коммонс, который пишет: «В каждой экономической трансакции существует конфликт интересов, поскольку каждый участник пытается получить как можно больше, а отдать как можно меньше» [Commons 1957: 118]. Рональд Коуз в своей классической статье «Фирма, рынок и право» пишет: «Внутри фирмы эти рыночные трансакции устранены, а роль сложной рыночной структуры с трансакциями обмена выполняет предприниматель-координатор, который и направляет производство» [Коуз 2007: 38]. Однако он не объясняет, как предприниматель-координатор выполняет эту внутреннюю роль. И в одной из своих последних работ Рональд Коуз говорит так: «Мой сон — построить теорию, которая позволила бы нам анализировать силы, определяющие институциональную структуру производства. В "Природе фирмы" эта работа была доведена только до половины. Там объяснялся факт существования фирм, но не то, как распределяются среди них выполняемые ими функции. Мой сон — попытаться закончить начатое... и подключиться к разработке такой всеохватывающей теории...» [цит. по: Коуз 2007: 219]. Реально же роль предпринимателя-координатора не так и значима: «Часто можно видеть, что фирма характеризуется способностью разрешать проблемы путем распоряжения, власти или дисциплинарного взыскания, превосходящего возможности, доступные на традиционном рынке. Это заблуждение. Фирма не владеет всеми своими ресурсами. Она не имеет ни полномочий, ни дисциплинарных мер, ни малейшего отличия от обычных рыночных контрактов между любыми двумя людьми» [Alchian, Demsetz 1972: 777].

Отмечают эту проблему и в наши дни. Оливер Харт и Бенгт Хольстрем, лауреаты Нобелевской премии 2016 года «За вклад в развитие теории контрактов» отмечают, что работники «за некоторое вознаграждение (которое может быть фиксированным или колеблющимся) соглашается в известных пределах выполнять распоряжения

предпринимателя» [Hart, Holmström 2016: 41–42]. Однако эти пределы ничем и никак не определены. И должна действовать такая система, которая «привяжет доход агента (подчиненного) к некоторым (наблюдаемым и проверяемым) показателям производительности» [Hart, Holmström 2016: 1–2]. Но при этом «трудовые договоры будут регулировать поведение только в той мере, в какой поведение работников может быть соблюдено и оценено, с тем чтобы ‘правильное’ поведение (т. е. поведение, которое продвигает цели организации) может быть вознаграждено и ‘неправильное’ поведение наказывается» [Simon 2005: 99]. Однако, как отмечал Карл Поланьи: «если действует обмен на основе фиксированных ставок (decisional exchange), хозяйство интегрируется не рыночным механизмом, а факторами, фиксирующими эти ставки» [Поланьи 2007: 56]. Интегрируется не только на достижение заданных показателей. Однако, «многие *конечные* «цели» и «ценности», на которые, как показывает опыт, может быть ориентировано человеческое действие, мы часто *не можем* понять с полной очевидностью» [Вебер 2016: 69]. В результате О. Харт и Б. Хольстрем констатировали, что «попытка вознаградить только измеримые действия может привести к дисфункциональному поведению, так как агенты будут затем концентрировать слишком много внимания на аспектах деятельности, которые, скорее всего, будут вознаграждены» [Hart, Holmström 2016: 11]. Более того, измеримые результаты деятельности отдельных подразделений и сотрудников «не имеют денежной ценности на рынке» [Мизес 2006: 72] и их нельзя напрямую сопоставить с их вкладом в результат предприятия. И «мы даже не знаем, может ли то, что поддается измерению <...> хоть как-то повлиять на эффективность работы персонала. В лучшем случае это лишь поверхностные показатели» [Друкер 2003: 91]. Соответственно «нет и не может быть количественной связи между нефинансовыми и ожидаемыми финансовыми результатами» [Schneiderman 1999: 7]. В итоге, при ориентации только на несколько показателей деятельность предприятия в целом даже дезинтегрируется, может приводить к саботажу [Alchian, Demsetz 1972]. Ввиду этого вопросы мотивации персонала принципиально отделены от рыночных целей предприятия и «проблема стимулирования – это фундаментальная проблема формальных организаций и сознательных организационных усилий» [Барнард 2009: 137], проблема, которая не разрешена и до нашего времени. Конфликт интересов существует и принципиально не может быть разрешен привязкой дохода агента к некоторым (наблюдаемым и проверяемым) показателям производительности.

В разделе «Движущая сила хозяйствования» своего труда «Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии» Макс Вебер писал: «Любое хозяйствование в экономике обмена предпринимается и реализуется единичными субъектами с целью удовлетворения

их собственных — идеальных или материальных — интересов. <...> решающая роль индивидуального интереса неизменна. Верно, что существует хозяйственное действие, чисто идеологически ориентированное на чужие интересы, но также верно и то, что масса людей так себя не ведет и, как показывает опыт, вести себя не может и поэтому не будет» [Вебер 2016: 248]. При этом, как отмечал Чарльз Барнард: «Единственной причиной для вступления в кооперацию является стремление удовлетворить личные мотивы. Совокупность всех этих мотивов — это общая мотивация кооперативной системы» [Барнард 2009: 44]. И именно совокупность внутренних личных мотивов персонала предприятия и определяют производительные силы предприятия.

Причём в этих мотивах, как отмечал Макс Вебер, «на первый план выдвигаются этические, политические, утилитарные, гедонистические, сословные, эгалитаристские и бог знает какие ещё требования» [Вебер 2016: 134], а не материальные. А «тезис Фрэнка Х. Найта о том, что «ни один специфически человеческий мотив поведения не является экономическим», справедлив не только в отношении социального бытия в целом, но даже собственно экономической жизни в частности» [Поланьи 2002]. И производственная деятельность определяется внутренними социальными отношениями максимизирующими полезность участников деятельности. Соответственно все составляющие, которые входят в функцию полезности человека (материальные и нематериальные, внутренние и внешние) являются экономическими и определяют его права собственности — определяют его жизненный капитал. При таком подходе экономические (производственные, трудовые) отношения — это социальные отношения со всеми их составляющими. А производительные силы определяются социальными отношениями, а также организацией деятельности предприятия и его институтом — «правилами игры».

Существующие социальные отношения собственника, руководящего и рядового наёмного персонала, определяются тем, что их «интересы и статус неодинаковы и в значительной части противоречат друг другу. <...> Короче говоря, в центре капитализма бесспорно существует постоянный источник социального неравенства» [Годелье 2007: 249]. Даже более принципиально не это неравенство, а противоречие, когда любая сторона, повышая свой результат, понижает результат, получаемый другой стороной. Карл Поланьи, ссылаясь на Эдвина Каннана [Cannan 1929], отметил, что «Лишь столетие спустя после выхода в свет «Богатства народов» пришло ясное понимание того, что при рыночной системе все участники процесса производства имеют долю в его результатах и что с ростом произведенного продукта их абсолютная доля должна увеличиваться» [Поланьи 2002]. Это, фактически, путь решения отмеченной основной проблемы капиталистического предприятия. Который отмечал Альфред Маршалл [Маршалл 2012], и

Френк Найт [Найт 2013] и Генри Форд [Форд 2017]. А уже в наше время Е.В. Зиновьева и Л.С. Пузыревский предложили разделять достигаемый результат предприятия (добавленный продукт) на прибыль (средства развития и дивиденды) и средства оплаты труда [Зиновьева 2008а]. Это они называли «партнерской схемой», но отметили чрезвычайную трудность практического осуществления такой схемы [Зиновьева 2008б]. В тоже время «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: 430–442., с. 435]. Капиталистическое предприятие создает добавленную стоимость как свою собственность. Однако Джон Локк писал: «Мы можем сказать, что *труд* его тела и *работа* его рук по самому строгому счету принадлежат ему. Что бы тогда человек ни извлекал из того состояния, в котором природа этот предмет создала и сохранила, он сочетает его со своим *трудом* и присоединяет к нему нечто принадлежащее лично ему и тем самым делает его своей *собственностью*» [Локк 1988, с. 277]. В любом производстве к исходным материалам капитал и труд прикладывают несколько субъектов, и этот предмет — их совместная собственность. Именно поэтому все участники процесса производства должны иметь свою долю в его результатах [Поланьи 2007]. Иметь именно долю в результатах, а не заработную плату, в настоящее время определяемую классовой борьбой и рынком труда. Должны иметь права собственности на результаты деятельности предприятия [Жемчугovy 2016; Жемчугovy 2018а; Жемчугovy 2018b; Жемчугovy 2020с].

Таким образом, основное направление исследований социальных отношений и производительных сил определено уже много лет назад, необходимо только определить его принципы и не ограничиваться уровнем топ-менеджеров. Довести этот партнерский принцип до каждого структурного подразделения, а в некоторых случаях и до каждого работника. А современные корпоративные системы позволяют обеспечить необходимую техническую поддержку.

Таким образом, пути повышения эффективности производительных сил в общих чертах намечены и уже дают определенные результаты. Но только в ограниченных областях. Как отмечал Френк Найт, «современное общество организовано посредством связи между контролем над средствами производства и правом на результаты их функционирования» [Найт 2013: 106-107]. При различных социальных отношениях, при различной организации и институтах, на различных уровнях иерархии предприятия, отмеченное основное противоречие проявляется по-разному. Например, при повременной оплате труда права на результаты просто не существует, а в малых кооперативных

предприятиях результаты деятельности — это разделяемая собственность коллектива, и основное отмеченное противоречие отсутствует. В целом, для выявления всех вытекающих противоречий, необходимо рассмотреть все основные виды социальных отношений и производительных сил предприятия. Ведь как отмечал Френк Найт в 1921 году «в обществе отдаленного будущего, несомненно, найдется место каждому типу организационного механизма, и тогда проблема приобретет форму определения тех задач и сфер социальной деятельности, для которых каждый из этих типов лучше всего приспособлен» [Найт 2013].

Как отмечал Фридрих Лист (1789-1846): «всякая экономия, как частная, так и общественная, должна рассматриваться с двух точек зрения, а именно: или по отношению к *индивидуальным, социальным и материальным силам*, при помощи которых создаются богатства, или же по отношению к *материальным имуществам, имеющим меновую ценность*» [Лист 2005: 32]. А «для выяснения экономических явлений рядом с *теорией ценностей* необходимо должна стоять самостоятельная *теория производительных сил*» [Лист 2005: 126]. И для того, чтобы понять социальные отношения и производительные силы современных предприятий, необходимое направление развития этих отношений, необходимо предварительно проанализировать и их ретроспективу.

Целью исследования является рассмотрение и определение социальных отношений, а также института и организации, обеспечивающих наибольшую эффективность производительных сил.

Повышение эффективности производительных сил — это повышение эффективности деятельности наших предприятий. Если же учесть, что сейчас она в несколько раз ниже чем в развитых странах, её повышение позволит поднять и жизненный уровень наших граждан, и конкурентоспособность нашей страны на мировой арене.

Первоначально статья планировалась для журнала «Экономическая социология» и было достигнуто предварительное согласие по объему статьи. 01 октября 2020 года статья была направлена в редакцию журнала. Однако через несколько недель было получено письмо о том, что статья имеет монографический, а не статейный формат.

В первом разделе статьи проводятся принятые экономический подход и основные положения, основной метод исследования.

Во втором разделе рассмотрены социальные отношения и производительные силы в ретроспективе и в наше время, исходные гипотезы и основные пути повышения их эффективности.

В третьем разделе рассмотрены социальные отношения и производительные силы в перспективе, так, как мы их видим исходя из результатов проведенных исследований.

В конце каждого раздела приведены полученные результаты и обсуждение основных результатов.

1. Принятые экономический подход, основные положения и методы исследования

1.1. Принятый экономический подход и направление исследований

Как отмечал Гэри Беккер, «коммерческий подход явно не ограничивается материальными благами и потребностями» [Becker 1976: 6]. Он писал: «Когда явно выгодная возможность для фирмы, работника или домашнего хозяйства не используется, экономический подход не находит прибежища в утверждениях об иррациональности <...> Скорее он постулирует существование издержек, денежных или психических, связанных с использованием этих возможностей, которые исключают их прибыльность. <...> Более того, экономический подход не предполагает, что принимающие решения единицы обязательно осознают свои усилия по максимизации или могут вербализовать или иным образом описывать информативным образом причины систематических паттернов в своем поведении. Таким образом, это согласуется с акцентом на подсознание в современной психологии и с различием между явными и скрытыми функциями в социологии. <...> экономический подход является всеобъемлющим и применим ко всему человеческому поведению, будь то поведение, связанное с денежными ценами или предполагаемыми теневыми ценами, повторяющимися или нечастыми решениями, большими или незначительными решениями, эмоциональными или механическими целями, ... » [Becker 1976: 7–8]. Это же ранее отмечал и Макс Вебер: «Понятие «материальная рациональность», напротив, насквозь многозначно. Во всех его вариантах главное одно: для ведения хозяйства недостаточно чисто формальной рациональности, состоящей в том, что все просчитывается на целерациональном основании и по возможности с применением технически адекватных средств. Наоборот, на первый план выдвигаются этические, политические, утилитарные, гедонистические, сословные, эгалитаристские и бог знает какие ещё требования, с которыми ценностно-рационально (т.е. материально-целерационально) соразмеряются результаты пусть даже самого рационального, т.е. расчетного, хозяйствования» [Вебер 2006: 134]. А «тезис Фрэнка Х. Найта о том, что «ни один специфически человеческий мотив поведения не является экономическим», справедлив не только в отношении социального бытия в целом, но даже собственно экономической жизни в частности» [Поланьи 2007: 270].

Прибыль, получаемая человеком от его деятельности — это «приведенная ценность всей суммы разностей между выгодами и издержками, как неденежными, так и денежными» [Беккер 1993: 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 предвидимая прибыль (с учетом дисконта), тем выше его стимулы — внутренне мотивы к труду, тем выше его производительные силы.

В нашем подходе к достижению поставленной цели будем полагать, что человек в ходе своей деятельности определяет свой экономический выбор исходя из своей «функции предпочтения, целью которой является максимизация полезности» [Becker 1976, р. 6]. Нассау Уильям Сениор называл основной общей предпосылкой экономической теории как науки то, что «каждый человек стремится максимизировать свое благосостояние с минимально возможными усилиями» [цит. по: Блауг 2004] — с минимальными издержками. Коулман отмечал важность «подхода к акторам как к лицам, принимающим самостоятельные решения и действующим независимо, руководствуясь собственными интересами. Главное его достоинство состоит в принципах действия, максимизирующих полезность» [Коулман 2001: 122]. Важность понимания того, что люди во всех своих решениях и действиях максимизируют свою личную «полезность». Соответственно все составляющие, которые входят в функцию полезности человека (материальные и нематериальные, внутренние и внешние) являются экономическими и определяют его права собственности.— определяют его жизненный капитал. И, как отметил В. В. Радаев: «Мотивация хозяйственных агентов имеет сложный характер и не сводится к голому экономическому интересу» [Радаев 2002: 24].

Шерил Ашер, Джеймс и Джозеф Махони отметили два фундаментальных вопроса стратегического управления: экономической ценности и распределения этой ценности. Вопросы, базирующихся на фундаменте прав собственности [Asher, Mahoney, Mahoney 2005]. Подход к решению первого вопроса мы отметили. Решение второго вопроса мы связываем с принципами деятельности естественных малых групп — редистрибутивными отношениями при целеполагании. «Если участники имеют равные капитал и отдачу, то самым простым решением было бы поровну разделить всю сумму, которую необходимо вложить, и подсчитать общий доход. Если же вклады неравные, то здесь добиться согласия труднее, хотя можно использовать разные правила справедливости, чтобы сократить время и усилия и прийти к общему согласию» [Остром 2010а: 28]. И такое общее согласие может достигаться только в рамках малых групп. Для крупных предприятий — в рамках предприятия как связанной сети малых рабочих и руководящих групп. Предприятия, показанного Чарльзом Барнардом [Барнард 2009]. И вопрос распределения создаваемой ценности может быть решен созданием такого предприятия: необходимых социальных

отношений, организации и института¹. А также его систем целеполагания и целеосуществления.

Принятый нами экономический подход относится и к потребностям, собственности, результатам, вознаграждению², доходу, оплате, добавленной стоимости, вознаграждению, издержкам, прибыли, санкциям³. Ко всему, что влияет на жизненный капитал человека, на его внутренние и внешние составляющие, ко всему, что имеет ценность для человека⁴. Только мы исходим из того, что максимизация жизненного капитала (максимизация полезности) — это не цель человека. Это, как и будет показано далее, лишь средство выявления и осуществления максимально значимого смысла своей жизни⁵. И именно принятый смысл жизни человека определяет направление его деятельности, ценность и полезность получаемых составляющих жизненного капитала человека. Без определения смысла жизни человека, само понятие «полезности» не определено.

1.2. Капитал человека

Впервые аналогию материального и нематериального капитала показал Адам Смит: «Человек, изучивший с затратой большого труда и продолжительного времени какую-либо из тех профессий, которые требуют чрезвычайной ловкости и искусства, может быть сравнен с такою дорогою машиною. Следует ожидать, что труд, которому он обучается, возместит ему сверх обычной заработной платы за простой труд все расходы, затраченные на обучение, с обычной по меньшей мере прибылью на капитал, равный этой сумме расходов» [Смит 2017]. Альфред Маршалл писал, что «если рабочие владеют сколько-нибудь значительным количеством рабочих инструментов, то они в этой мере являются капиталистами и часть их дохода представляет собой квазиренду на этот капитал» [Маршалл 2012], поэтому понятие квазиренды «применимо и к специальным доходам от природных способностей и умения» [Маршалл 2012]. И «часть его дохода в будущем фактически является квазиrentой на капитал и труд, вложенные в его подготовку к трудовой деятельности, обеспечения ее начала, создания деловых связей и в целом

¹ По определению Д. Норта, «институт – это созданные человеком ограничения, которые структурируют политическое, экономическое и социальное взаимодействие» [Норт 1997а: 6].

² Вознаграждение — это всё, что человек считает ценным для себя [Мескон 1997].

³ Сами по себе понятия «доход», «вознаграждение», «оплата», «издержки», «санкции», и аналогичные, малоинформативны. Важны разница между тем, что получено, и тем, что затрачено: «остаточный доход», «прибыль», «добавленная стоимость», «выгода».

⁴ При этом «каждый человек обладает своей системой ценностей, которая определяет его действия и влияет на принимаемые решения» [Мескон 1997: 186].

⁵ Понятие и суть смысла жизни будет показана в последующих разделах и разделе 1.6 «Смысл жизни человека».

возможностей для превращения его личных качеств в основу для хорошей репутации, и лишь остаток доходов представляет собой действительный доход, полученный в результате затраченных усилий» [Маршалл 2012].

Альфред Маршалл дал детальную структуру «благ человека». Он выделял материальные: личные и коллективные; и нематериальные внутренние и внешние, блага. **Материальные блага** разделяются на личные блага, «которыми он владеет (в силу закона или обычая) на правах частной собственности» [Маршалл 2012], и «коллективные блага, т.е. блага, которые не находятся в частной собственности⁶. А это приводит нас к необходимости взглянуть на богатство с точки зрения общественной в отличие от индивидуальной» [Маршалл 2012]. Ведь человек в первую очередь человек хранит и приумножает то, что находится в его частной собственности и долевой собственности группы, в которую он входит. Общее ценится, но не сохраняется. И это отмечали ещё Сократ и Аристотель [Аристотель 1983]. Внутренние нематериальные блага человека — это «его собственные качества и способности к действию и наслаждениям» [Маршалл 2012]. Внешние нематериальные блага — это «нематериальные блага, которые принадлежат человеку <...> и прямо служат в качестве средств, позволяющих ему приобретать материальные блага <...> его деловые и профессиональные связи, организация его предприятия» [Маршалл 2012]. Френк Найт также отмечал, что «возможные объекты прав собственности распадаются на два основных класса: личные способности, присущие индивиду, и материальные предметы» [Найт], но классификации их не приводил.

В целом, как отмечал Альфред Маршалл, «мы можем определить личное богатство таким образом, чтобы оно включало все те силы, способности и навыки, которые непосредственно служат обеспечению производственной эффективности человека наряду с теми всякого рода деловыми связями и контактами, которые мы уже признали частью богатства в узком понимании этого термина. В свою очередь и профессиональные способности мы вправе рассматривать как экономические, основываясь на том, что они обычно поддаются какому-либо косвенному измерению» [Маршалл 2012]. И, как отмечал Фрэнк Найт, «личные способности индивида <...> упорно не хотят отличаться, в экономическом контексте, от материальных благ» [Найт 2013]. Уточним и здесь, что личные способности человека служат не просто «в качестве средств, позволяющих человеку приобретать материальные блага» — они служат для увеличения совокупного

⁶ Например, блага, которые «человек получает от проживания в определенном месте и в определенное время и от принадлежности к какому-либо государству или сообществу» [Маршалл 2012].

капитала в целом. Который, в свою очередь, необходим человеку для выявления и осуществления максимально значимого смысла своей жизни.

Сам термин «человеческий капитал» ввел ученик Фрэнка Найта Милтон Фридмен (1956) и этот термин применяют все последующие исследователи: Джейкоб Минцер (1958), Теодор Шульц⁷ (1960), Гэри Беккер⁸ (1960) и другие.

В основном большинство исследователей определяют человеческий капитал, как способности, умения и навыки, которые могут приносить выгоду, и в которые необходимо инвестировать. Однако на наш взгляд это несколько ограниченный подход. Во-первых, выгоду приносит не только внутренний, а и внешний капитал человека. Во-вторых, выгода, по Беккеру, это и денежная выгода, и неденежная — это рост и внутреннего капитала, и внешнего, совокупного капитала. Соответственно нам ближе подход Альфреда Маршалла. Только вместо его термина «богатство человека» будем использовать термин «жизненный капитал человека», включающий «внутренний капитал» — «человеческий капитал», и «внешний капитал». А также с уточнением, что капитал человека служит не просто обеспечению производственной эффективности человека, а выявлению и осуществлению значимого смысла жизни человека. Соответственно относительная ценность составляющих капитала зависит от принятого человеком смысла жизни. Чем больше жизненный капитал человека, тем более значимый смысл он может принять и осуществить.

1.3. Структура капитала человека

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

⁷ Теодор Шульц — американский экономист, лауреат Нобелевской премии 1979 г. открывший важность вложений в «человеческий капитал», один из основателей теории «человеческого капитала».

⁸ Гэри Беккер получил Нобелевскую премию в 1992 г. с формулировкой «за неоценимый вклад в разносторонние исследования человеческого поведения, которое выходит за рамки рыночного поведения».

основная и самая обычная часть в структуре человеческой культуры, так как к ней относятся непосредственные необходимые культурные продукты для жизни человечества. Поэтому ее основная функция сводится к тому, чтобы поддерживать существование, способствовать продолжению и воспроизводству как индивидуальной жизни, так и общества в целом. Она включает в себя как все естественные (преобразованная природа), так и искусственные (произведенные человеком) предметы, которые нацелены на удовлетворение физиологических и жизненных потребностей человечества и может быть представлена через средства существования и средства производства. Духовную культуру можно рассматривать как механизм, который не только управляет всей деятельностью человечества, но и создает экономическую, политическую, правовую систему, систему образования и брака. Материальная и институциональная являются внешним проявлением духовной культуры. Духовная культура включает в себя все виды и результаты духовной деятельности индивида, общества и этнических групп. Китайские ученые объясняют духовную культуру как видимое и невидимое начало. Видимое начало духовной культуры реализуется через материальную культуру. Невидимое начало духовной культуры создает условия человеку, который стремится к свободе.

Приведенные положения, с учетом предыдущего раздела, позволяет заключить, что:

- Жизненный капитал человека включает его внутреннюю культуру: и духовную, и психо-физиологическую, и институциональную, и другие ее составляющие; а также внешние артефакты культуры созданные, преобразованные или сохраненные человечеством.
- Духовная культура определяет ценности человека и кроется в нашем подсознании. Именно духовное невидимое начало предопределяет наши жизненные решения, которые и реализуется в процессе деятельности в видимое начало – субъекты институциональной культуры и объекты материальной.
- Внешней составляющей капитала человека является и его семья — продолжение его рода. И это не отношения собственности человека — это совершенно особые отношения на генетической основе. А также и социум человека — среда, в которой он осуществляет свою жизнедеятельность. Это также не отношения собственности человека — это совершенно особые отношения на социальной основе. И это одни из важнейших составляющих внешнего капитала человека.
- Как отмечал Альфред Маршалл во внешний капитал человека входит и создаваемая им организация его предприятия. А не только объекты материальной и нематериальной объекты собственности. Но организация также

не может определяться отношениями собственности, это формируемые собственником организации особые отношения, институт, социальные отношения.

Если более детально рассмотреть отмеченные составляющие жизненного капитала человека, то, разделяя их на внутренние и внешние, можно выделить следующие основные составляющие:

- Внутренний капитал⁹.
 - Физиологический и психологический капитал (врожденные и развиваемые качества и способности), включая интеллект.
 - Духовный капитал – общечеловеческие ценности (включая честь, совесть, смысл).
 - Эмоциональный капитал — эмоциональное насыщение человека¹⁰.
 - Институциональный капитал – ценности, нормы и принципы совместной жизнедеятельности.
 - Информационный капитал – гуманитарные, художественные, научно-технические знания и навыки.
 - Время – расходуемый ресурс.
- Внешний капитал:
 - Семья¹¹.
 - Социум – материальная (природная и рукотворная) и нематериальная среда, социальная среда, в которой человек осуществляет свою жизнедеятельность.
 - Домохозяйство, обособленное предприятие¹².
 - Социальный капитал.
 - Власть.
 - Материальные и нематериальные объекты собственности человека¹³.

⁹ Джон Локк писал: «Каждый человек обладает некоторой *собственностью*, заключающейся в его собственной *личности*, на которую никто, кроме него самого, не имеет никаких прав» [Локк 1988: 277].

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

¹¹ «Новая экономическая теория семьи рассматривает ее как состоящую из нескольких индивидов производственную единицу, максимизирующую производственную функцию, аргументами которой являются товары и время, навыки и знания различных членов семьи» [Блауг 2004]. «Человеческая семья является результатом мышления, планирования и действия» [Мизес 2019].

¹² Здесь рассматривается их материальная и организационная составляющие домохозяйства и предприятия. А если человек живет один, он всё равно должен иметь свое домохозяйство, уже чисто материальное.

- Заключенные договоры.

Как отмечал Альфред Маршалл, все составляющие капитала человека имеют для него ценность, зависящую от состояния его внешней среды. Изменение внешней среды (даже только предвидение этого) или переезд в другую местность, может понизить ценность одних составляющих и повысить других. Также относительная ценность составляющих зависят от времени. Жизненный капитал человека определяется совокупной ценностью всех составляющих капитала. И так, как их в данных условиях и в данное время оценивает сам человек. Человек рационален по отношению к своему совокупному капиталу, но не к его отдельным составляющим.

Как отмечал Мосс, имеется связь между духовным и материальным капиталом. Для человека имеет роль не только номинальная рыночная стоимость приобретаемого объекта, а и используемые для этого средства – соответствие их его духовным ценностям. Если предмет приобретается с нарушением этих ценностей – его стоимость для человека соответственно снижается. Каждый объект имеет свою ману [Мосс 1996]. Неправедные деньги, например, «жгут руки» и от них человек желает как можно быстрее избавиться. А предметы, полученные преступным путем «несут проклятие» даже если они несколько раз перепроданы. Но этот факт зависит от ценностей конкретного человека.

1.4. Оборот капитала человека

Каждому человеку в своей жизнедеятельности необходимо наличие различных составляющих внутреннего и внешнего капитала и их соответствующий оборот, ведь, капитал «воспроизводится именно благодаря смене своих форм, их взаимному превращению» [Радаев 2003: 21]. Необходимо пополнение расходуемого внутреннего капитала (физиологического, эмоционального, и др.) за счет внешнего (в основном, материального). А также необходимое для эффективного оборота изменение составляющих внешнего капитала (рис. 1).

¹³ Все отделяемые материальные, финансовые, нематериальные активы, патенты и сертификаты, и др. активы, находящиеся в личной или совместной собственности человека.

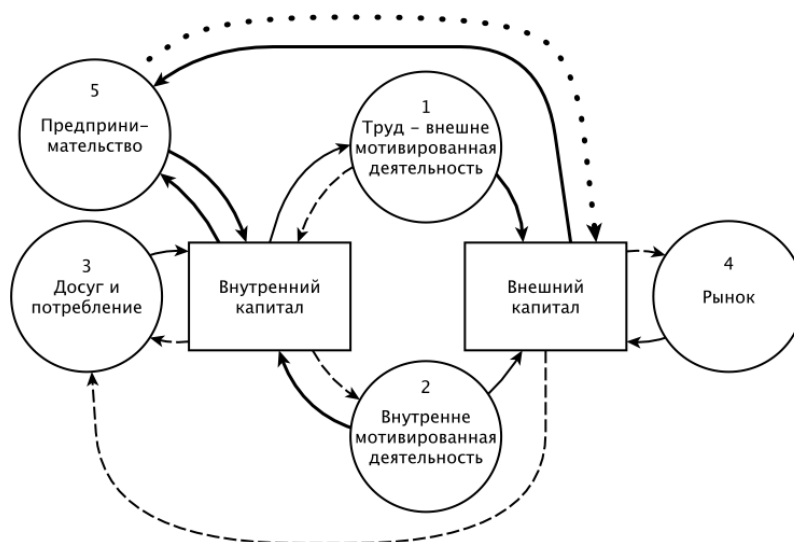


Рисунок 1. Оборот жизненного капитала человека

Эти потребности обуславливают необходимость деятельности человека по их удовлетворению. Можно выделить следующие виды деятельности:

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

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

- Деятельность базирующаяся на внутренних мотивах, осознанных или подсознательных, по перераспределению составляющих капитала (деятельность, представляющая личный интерес, например, творческая деятельность). При этом могут сокращаться те составляющие внутреннего

капитала, которые не могут быть непосредственно пополнены за счет внешнего капитала¹⁴.

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

Предпринимательство человека проявляется и при выборе рода и места работы, и средств использования и повышения своего капитала в процессе своей производственной и личной деятельности. При этом предпринимательство заключается в том, что человек находит и продвигает свой особый личный путь. Потенциально этот особый путь может дать много более высокие результаты, чем первый, но может принести и отрицательные. Впрочем, от отрицательных не дает полной гарантии и первый, который лишь дает несколько более полную предсказуемость результата.

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

- Рынок — отдельные обмены, при которых стороны сознательно калькулируют взаимовыгодность каждой сделки, без чего сделки состоятся не могут. Цель — перераспределение составляющих внешнего капитала.

¹⁴ В некоторых случаях труд человека может приносить человеку непосредственные положительные эмоции — повышать его жизненный капитал. Однако если это станет самоцелью, то труд может не давать материальных результатов, и совокупный капитал от такого труда будет уменьшаться. Другой целью такого труда могут стать высокие результаты в будущем, и человек ради них может идти на достаточно большие текущие жертвы.

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

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

1.5. Цель жизни человека

Если рассмотреть вопрос деятельности человека более глубоко, то в человеке, как и во всей живой природе, генетически заложено, как его внутренняя цель, выживание, продолжение и развитие человеческого рода. Выживание обеспечивают врожденные витальные потребности человека, если их своевременно не удовлетворять, будет возникать – говоря языком Зигмунда Фрейда – неудовольствие, тем большее, чем сильнее эта потребность. И человек вынужден их удовлетворять. Генетический код выживания понятен. А как генетический код продолжения и развития человеческого рода превращается в реальность? На первую часть этого вопроса ответил Зигмунд Фрейд. Природа не вынуждает нас продолжать род. Однако продолжение рода – это высшая потребность живой природы, и она позаботилась, чтобы этому соответствовало и высшее наслаждение всего живого: «сексуальность и продолжение рода не совпадают» [Фрейд 1992], соответственно человеческий род продолжается и продолжается. Аналогично должно осуществляться и развитие человека: для этого каждый акт повышения ценности своего капитала должен сопровождать человека наслаждением. И тем большим, чем более человек повышает свой капитал. Именно так природа обеспечила продолжение рода человека, только вопрос развития – проблематичнее. В отличие от продолжения рода,

природа не позаботилась генетически о соответствии повышения различных составляющих капитала человека и последующего наслаждения. Здесь Зигмунд Фрейд писал: «Если бы целью жизни было ещё никогда не достигнутое ею состояние, это противоречило бы консервативной природе влечений. Скорее здесь нужно было бы искать старое исходное состояние, которое живущее существо однажды оставило и к которому стремится обратно всеми окольными путями развития. Если мы примем как не допускающий исключений факт, что все живущее вследствие внутренних причин умирает, возвращается к неорганическому, то мы можем сказать: целью всякой жизни является смерть, и, наоборот, неживое было раньше, чем живое» [Фрейд 1992]. Другими словами, по мнению Зигмунда Фрейда человек может стремиться только к старым уже достигнутым состояниям, поскольку уже знает, какое удовольствие они ему принесут. «Многим из нас было бы тяжело отказаться от веры в то, что в самом человеке пребывает стремление к усовершенствованию, которое привело его на современную высоту духовного развития и этической сублимации и от которого нужно ожидать, что оно будет содействовать его развитию до сверхчеловека. Но я лично не верю в существование такого внутреннего стремления и не вижу никакого смысла щадить эту приятную иллюзию. Препрежне развитие человека кажется мне не требующим другого объяснения, чем развитие животных, и то, что наблюдается у небольшой части людей в качестве постоянного стремления к дальнейшему усовершенствованию, легко становится понятным как последствие того вытеснения влечений, на котором построено самое ценное в человеческой культуре. Вытесненное влечение никогда не перестает стремиться к полному удовлетворению, которое состоит в повторении в первый раз пережитого удовлетворения» [Фрейд 1992]. Только лишь к повторению старого!

Однако с такой позицией не согласились Альфред Адлер и Густав Юнг. Человек, в отличие от всего другого живого мира может создать в своем сознании новое ещё «не достигнутое ею состояние», но состояние, которое принесет человеку даже большее удовольствие, чем предыдущие. Как писал Альфред Адлер: «Под воображением мы понимаем возможность восприятия, не зависящую от наличия предмета, являющегося причиной этого восприятия. Другими словами, процесс воображения повторяет процесс восприятия и является ещё одним примером творческих возможностей нашей психики. Результат воображения – это не только повторение имевшего место в прошлом восприятия (которое само по себе является результатом творческих способностей души), но и совершенно новый и уникальный продукт, образовавшийся на его основе подобно тому, как первоначальное восприятие строилось на основе [прежних] физических ощущений» [Адлер. 1997]. А Густав Юнг отмечал, что работает не только сознание человека,

«подсознательная часть мышления проявляет себя подобно сознательной» [Юнг 2006: 29]. И «подсознание способно анализировать факты и строить на этой основе умозаключения в такой же степени, как и сознание. Более того, в определенных случаях обработка фактов и предвидение конечного результата становится возможным благодаря, а не вопреки отсутствию осознанной информации о них» [Юнг 2006: 78]. И природа позаботилась о том, чтобы человек мог не просто формировать картины своего бытия. Как отмечал Альфред Адлер, природа генетически заложила человеку цели развития и превосходства, общественного признания [Адлер 1997]. «Именно эта цель и дает ценность нашему жизненному опыту. Она связывает между собой и координирует наши чувства, формирует наше воображение, направляет наши творческие силы и определяет, что мы должны запомнить, а что нам необходимо забыть. Теперь мы видим, насколько относительна ценность наших ощущений, чувств, эмоций и воображения; на эти элементы нашей психической деятельности влияет стремление к определенной цели. Оно искажает само наше восприятие, которое, если можно так выразиться, незаметно проходит отбор с учетом конечной цели, к которой стремится данная личность. Мы ориентируемся на искусственно созданную постоянную цель — цель, которая не имеет никаких основ в реальной действительности, другими словами, на фикцию. Это допущение фикции необходимо из-за несовершенства нашей психологии. Она имеет большое сходство с фикциями, применяемыми в науке, — например, деление Земли на части не существующими в реальности, но весьма полезными меридианами. С помощью психологических фикций мы допускаем наличие постоянной цели, хотя более тщательное исследование вынуждает нас признать, что на самом деле ее, как и меридиана, не существует. Цель этого допущения — просто ориентироваться в хаосе повседневного существования и иметь возможность как-то оценивать относительные величины. Польза от него заключается в том, что, приняв эту постоянную цель как данность, мы можем в соответствии с ней отнести к определенной категории любое наше ощущение и чувство» [Адлер 1997]. «Фантазии детей и взрослых, которые иногда называют мечтами, всегда связаны с будущим. Эти «воздушные замки» являются их целью, созданной воображением в качестве образца для реальной деятельности. Исследования детских фантазий ясно показывают, что стремление к власти над другими играет в них доминирующую роль. В своих мечтах дети выражают свои амбиции. Большая часть их фантазий начинается со слов «когда я вырасту» и так далее. Есть немало взрослых, которые тоже живут так, будто они ещё не выросли. То, что стремлению к власти очевидно придается особое значение, ещё раз демонстрирует — психика может развиваться лишь тогда, когда перед личностью поставлена некая цель; в нашей цивилизации эта цель подразумевает общественное

признание и положение. Личность никогда не остается надолго с какой-нибудь нейтральной целью, так как жить среди людей — значит непрерывно оценивать себя, а это порождает желание главенствовать и надежду на успех в соревновании» [Адлер 1997].

В самом общем виде цель жизни человека, заложенная генетически, — это выживание, развитие и превосходство, социальное признание. Только сам выбор цели жизни человека не заложен в генетически, человек должен сам определить каким он видит себя, свое призвание, свою семью, свое общественное положение и признание — найти и развивать свой конкретный смысл жизни. А исходя из него выстроить картину ценного для него будущего, которое он сможет построить, определить необходимые средства ее практической реализации — поставить свои конкретные жизненные цели и развивать их по мере достижения.

1.6. Смысл жизни человека

Как отмечал Макс Вебер, «любое хозяйствование в экономике обмена предпринимается и реализуется единичными субъектами с целью удовлетворения их собственных — идеальных или материальных — интересов» [Вебер 2016: 248]. Удовлетворения интересов, а не потребностей. «В конечном счете главный интерес людей заключается в том, чтобы сама жизнь была им интересна, а это нечто совсем иное, нежели просто потреблять как можно больше богатства» [Найт 2013]. А жизнь интересна только тогда, когда она наполнена смыслом, когда человек видит приближение достижения смысла своей жизни. «Экономическая деятельность человека, как правило, полностью подчинена общей системе его социальных связей. 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» [Поланьи 2007: 58]. И человек стремится не просто гарантировать свои статус, права, преимущества, — он стремится обеспечить свою значимость в этой жизни — высокие статус и права, найти и реализовать наиболее значимый смысл своей жизни. И здесь статус, права, преимущества, — это просто средства и возможные индикаторы достигаемого им смысла жизни. Материальные же предметы очень редко являются смыслом жизни — это скорее уже патология.

При этом достижимый смысл жизни человека определяется уровнем его жизненного капитала и предвидением его развития¹⁵. Ребенок, даже молодой человек, зачастую не могут сформировать свой дальнейший смысл жизни — свое призвание. Это

¹⁵ «При восприятии смысла речь идет об обнаружении возможности на фоне действительности» [Франкл 1990: 37]. И именно жизненный капитал человека определяет его возможности.

видение развивается и конкретизируется, а иногда и изменяется, вместе с развитием жизненного капитала человека.

В реальной деятельности человек, руководствуясь «принципом реальности», который, не «оставляя конечной цели — достижения удовольствия, откладывает возможности удовлетворения и временно терпит неудовольствие на длинном окольном пути к удовольствию» [Фрейд 1992]. Только «с нашей точки зрения, принцип удовольствия является искусственной психологической конструкцией. Удовольствие — это не цель наших стремлений, а следствие их удовлетворения» [Франкл 1990: 165]. Гордон Олпорт отмечал: «Мотивация рассматривается как состояние напряженности, которое ведет нас к поиску равновесия, покоя, приспособления, удовлетворения или гомеостаза. С этой точки зрения личность — это не более чем наши привычные формы разрядки напряжения. Конечно, эта формулировка полностью согласуется с исходной посылкой эмпиризма, что человек по своей природе — пассивное существо, способное лишь получать впечатления от внешних целей и реагировать на них. Эта формула, приложимая к успешному приспособлению, терпит неудачу при объяснении природы личного стремления» [цит. по: Франкл 1990: 121]. Удовлетворение потребностей вызывает положительные эмоции — но это не цель жизни человека. Эмоции необходимы для того, чтобы человек понимал, что он движется в правильном направлении, идет к повышению своего жизненного капитала (а не просто к его пустому расходованию в угоду сиюминутным удовольствиям) и достижению смысла своей жизни. Если его движение правильно — ему сопутствуют рост жизненного капитала и соответствующие положительные эмоции, если нет — отрицательные.

Сущность смысла человека в том, что «лишь в той мере, в какой мы забываем себя, отдаем себя, жертвуем себя миру, тем его задачам и требованиям, которыми пронизана наша жизнь, лишь в той мере, в какой нам есть дело до мира и предметов вне нас, а не только до нас самих и наших собственных потребностей, лишь в той мере, в какой мы выполняем задачи и требования, осуществляем смысл и реализуем ценности, мы осуществляем и реализуем также самих себя» [Франкл 1990: 119-120]. Смысл человека не заключен в нем самом — человек рано или поздно умирает, и тогда ничего не оставляет после себя. «Человеческое бытие всегда ориентировано вовне на нечто, что не является им самим, на что-то или на кого-то: на смысл, который необходимо осуществить, или на другого человека, к которому мы тянемся с любовью» [Франкл 1990: 29]. Смысл жизни человека заключен не в повышении личного жизненного капитала, а жизненного капитала избранного им социального объекта — своего социума — в его развитии. Личный жизненный капитал — это только средство. Причем значимость составляющих этого

капитала определяется степенью их необходимости для достижения смысла жизни. «Социальное бытие человека больше чем совокупность его нужд или тех или иных социальных потребностей, по той простой причине, что люди не довольствуются жизнью в обществе и его воспроизводством, как другие социальные животные; они должны создавать общество, чтобы жить» [Годелье 2007: 48]. Смысл жизни человека заключается в создании более ценного для него высокого и значимого социума.

Абрахам Маслоу [Маслоу 1999] ввел различие низших и высших потребностей, имея в виду при этом, что удовлетворение низших потребностей является необходимым условием для того, чтобы были удовлетворены и высшие. К высшим потребностям он причисляет и стремление к смыслу, называя его даже при этом "первичным человеческим побуждением" [Франкл 1990: 29]. «Подобно тому, как даже неповторимость мозаичного элемента представляет ценность лишь в отношении к целостному мозаичному изображению, неповторимость человеческой личности обнаруживает свой внутренний смысл в той роли, которую она играет в целостном сообществе. Таким образом, смысл человеческого индивида как личности трансцендирует его собственные границы в направлении к сообществу: именно направленность к сообществу позволяет смыслу индивидуальности превзойти собственные пределы» [Франкл 1990: 198].

Природа человека заключена в нахождении и достижении социально значимого смысла его жизни. Причем значимость этого смысла пересматривается в сторону повышения с повышением жизненного капитала человека. А потеря жизненного капитала человека, связанная с этим потеря смысла жизни, рассматривается человеком как потеря самой жизни. Существенная потеря капитала, даже материального, фактически означает для человека переход к новой жизни [Поланьи 2002]. Причем не просто с падением уровня удовлетворяемых потребностей, а с крушением надежд, необходимостью поиска намного менее значимого смысла. И не все справляются с нахождением такого нового смысла, переходя к простому удовлетворению потребностей — бессмысленному существованию, а иногда и к самоубийству [Франкл 1990].

И необходимо отметить, что жизненный капитал человека неизбежно снижается к старости и человек должен к этому времени достичь смысл своей жизни — чтобы его жизнь была прожита им не зря.

Смысл человека направлен во вне, но только в то, что представляет ценность для человека, для его рода. В то, ради чего он готов приносить жертвы — альтруистические дары.

1.7. Альтруизм

В биологии и психологии альтруизм чаще всего ассоциируется в отношениях в семье и развития вида: «Большинство млекопитающих, действительно, ставят благополучие своих детенышей выше собственного личного выживания. Это может оказаться “саморазрушительным” для конкретного животного, но не для потомства и вида в целом. <...> Я хочу подчеркнуть, что термин “мазохизм”, используемый психоаналитиками, не означает любви к боли и страданию» [Мак-Вильямс 2015]. При этом Ричард Докинз отмечает «неверным шаг к заключению о том, что поведение животных обычно направлено на сохранение вида» [Докинз 2015]. «Это объяснение основано на уже упоминавшемся мною неверном представлении, что предназначение эволюции живых существ — совершать действия «во благо данного вида» или «во благо данной группы «во благо данной группы». Нетрудно видеть, как эта идея зародилась в биологии» [Докинз 2015]. По мнению Ричарда Докинза альтруистическое поведение направлено на сохранение только генетически близких индивидов, а не всего рода. И, «если мы увидим в поведении человека подлинный альтруизм, то это будет означать, что мы столкнулись с чем-то загадочным, с чем-то, требующим объяснения» [Докинз 2015]. При этом «большую часть всего, что есть необычного в человеке, можно вместить в одно слово: «культура» [Докинз 2015] и «образ жизни людей в значительной степени определяется культурой, а не генами» [Докинз Докинз 2015]. По Докинзу эгоизм является врожденным, а альтруизм — формируется передачей культурного наследия. При этом передаваемая из поколения в поколение культура направлена на выживание и развитие и человека, и человеческого рода, на сохранение самой культуры, самого социума: «встречаются примеры мазохизма [альтруизма], даже более достойные похвалы, когда люди рискуют своей жизнью, здоровьем и безопасностью ради социального блага, например, ради сохранения культурных ценностей» [Мак-Вильямс 2015].

По Докинзу альтруистичное поведение повышает благополучие другого такого же существа в ущерб собственному благополучию. Эгоистичное поведение приводит к прямо противоположному результату [Докинз 2005]. Как отмечает Герберт Саймон, «в большинстве неоклассических экономических писаний альтруистический сегмент трактуется как тривиальный или несуществующий, и единственным ‘альтруизмом’, допускаемым в анализ, является так называемый ‘взаимный альтруизм’, который на самом деле вовсе не альтруизм (как я его определил), а *форма дальновидного эгоизма*. Изучая журнальную и учебную литературу, легко убедиться в том, что это точная характеристика трактовки альтруизма в экономике» [Simon 2005: 91]. При этом его позиция заключается в том, что «у людей есть причины для того, что они делают» [Simon 2005: 90] и человеческое поведение «будет полностью зависеть от содержания и формы функции

полезности и, в частности, от относительной важности ее эгоистических и альтруистических компонентов» [Simon 2005: 90]. Мы трактуем «полезность» как повышение жизненного капитала человека. И поведение человека будет полностью зависеть от того какие формы деятельности будут максимально повышать совокупную ценность всех составляющих этого капитала. А они включают не только материальные составляющие, но и такие составляющие как ценность социума для человека. При этом альтруистическое поведение как раз и повышает ценность социума. А роль культуры заключается в том, что человеку не нужно каждый раз определять и калькулировать «полезность» — культура на подсознательном уровне выдает выработанные всей предшествующей практикой оптимальные решения. Особый интерес представляет альтруизм по отношению к незнакомым людям (например, благотворительность), который считается глубоко человеческой чертой, которая может быть встроена в наш мозг [Christov-Moore, Sugiyama, Grigaityte, Iacoboni 2017]. Мы считаем, что альтруизм это отношения человека к социуму, а не к отдельному индивиду. Отдельный индивид — это только посредник. Таким поступком человек на личном примере показывает окружающим более ценный социум. И такая черта встроена в нашу культуру. Она повышает ценность социума человека, а вместе с ним и ценность жизненного капитала самого человека.

Исходя из изложенного можно сказать, что альтруизм — это деятельность, направленная на развитие человеческого общества, на повышение его ценности для входящих в него людей. Это реализация смысла жизни человека — и она реализуется не отношениями обмена, не отношениями реципрокности, а односторонними отношениями альтруистического дара.

1.8. Группа как субъект деятельности. Виды деятельности человека в предприятии

Понятие группы является основным в теории организации. Как отмечал Ч. Барнард, «действия людей всегда происходят в рамках локальных групп» [Барнард 2009: 118]. Поэтому остановимся на нем несколько подробнее. Далее аналогично остановимся и на предприятии.

1.8.1. Сущность и необходимость малой группы

Малая группа — это элементарная социальная организация, а «организация возникает тогда, когда минимум два человека вступают в кооперацию ради общей цели» [Барнард 2009]. Это необходимое условие социальной организации, но недостаточное, и «под социальной организацией мы понимаем относительно устойчивую социальную целостность, проявляющую разумное поведение, подобно живому организму» [Франчук, 2000, с. 7]. «Под малой группой понимается немногочисленная по составу группа, члены

которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов» [Андреева 1999: 191]. Группа формируется для осуществления совместной деятельности только потому, что может ставить более высокие общие цели и приносить большие результаты своим членам: «сумма вкладов отдельно взятых средств производств ва не равна совокупному совместно произведенному продукту, а значительно превосходит его» [Найт 2013]. А «источником первичной эффективности является превосходство возможностей группы над биологическими возможностями отдельных людей в физическом и социальном контексте» [Барнард 2009: 53]. Если эти условия дают членам группы необходимые результаты — группа формирует и закрепляет соответствующие нормы («правила игры» — институт [Норт 1997b]), формирует свой «коллективный разум» направленный на достижение общей цели под влиянием которого находятся мотивы большинства участников [Барнард 2009].

А.В. Петровский показал, что в психологическая теория коллектива представляет группу как состоящую из трех страт (слоев), каждый из которых характеризуется определенным принципом, по которому в нем строятся отношения между членами группы. «В первом слое реализуются прежде всего непосредственные контакты между людьми, основанные на эмоциональной приемлемости или неприемлемости; во втором слое эти отношения опосредуются характером совместной деятельности; в третьем слое, названном ядром группы, развиваются отношения, основанные на принятии всеми членами группы единых целей групповой деятельности. Этот слой соответствует высшему уровню развития группы, и, таким образом, его наличие позволяет констатировать, что перед нами коллектив» [цит. по: Андреева 1999]. Очевидно, что если группа не имеет первого слоя, то она не может иметь и ни второго, ни третьего, слоев. Это будет чисто механистическое собрание независимых индивидов — толпа [Франкл 1990]. А для того, чтобы группа стала субъектом деятельности и у ее членов сформировались единые цели групповой деятельности, необходимо единое представление членов группы о ее результатах и средствах их достижения, включая институциональные: «групповые нормы и групповые процессы», базирующиеся на справедливости и доверии¹⁶. Необходимо чтобы члены поняли, осознали и приняли свою взаимозависимость в достижении общей цели, свою зависимость от группы. Далее под термином «группа» мы будем полагать именно сформировавшуюся отмеченным образом малую группы.

¹⁶ Как отмечала Элеонора Остром, «быть слишком доверчивым очень опасно» [Остром 2010а: 23].

Группа организуется так, чтобы она жила и развивалась на базе взаимности, доверия и справедливости, чтобы ее совокупный капитал повышался.

«Субъектом деятельности всегда является группа – социум человека, даже если он совершает какую-либо деятельность индивидуально – группа все равно (в большей или меньшей степени) накладывает свой отпечаток на те цели, которые он ставит, на средства их осуществления, на его деятельность, на результаты деятельности. Человек видит мир не таким как он есть, а таким как его ощущает он и его группа. Если же он ощущает его по-другому, то он уже не может являться членом этой группы. Соответственно и субъектом познания, и носителем разума, и субъектом деятельности, является группа» [Андреева 1999]. Группа формируется как осознанная неформальная организация ориентированная на выработку общей цели, взаимозависимость членов группы в рамках этой цели, координацию и достижение общей цели. Причем, в первую очередь на подсознательном уровне. Если же группа не достигает своей цели, не дает своим членам ожидаемых результатов — она распадается. В процессе совместной и успешной жизнедеятельности малая группа формируется как социальная общность¹⁷ — единый субъект с коллективным разумом, смысл деятельности которого направлен на развитие группы, на повышение жизненного капитала членов группы.

1.8.2. Первичная и вторичная группы

Нейл Смелзер различает первичные и вторичные малые группы. «Первичная группа состоит из небольшого числа людей, между которыми устанавливаются взаимоотношения, основанные на их индивидуальных особенностях. Первичные группы не велики, ибо в противном случае трудно установить непосредственные, личные взаимосвязи между всеми членами <...> Вторичная группа образуется из людей, между которыми почти отсутствуют эмоциональные отношения, их взаимодействие обусловлено стремлением к достижению определенных целей» [Смелзер 1998: 148-149]. «Инструментальный аспект группы — как отмечала Маргарет Филлипс — связан со стремлением к достижению цели, с решением задачи; экспрессивный аспект определяет эмоциональное удовлетворение группы. <...> инструментальный и эмоциональный аспекты человеческой жизни являются базисными» [цит. по: Смелзер 1998: 163] и неразрывными: «экспрессивные группы можно считать инструментальными, поскольку они создаются с определенной целью — для получения удовольствия от человеческого общения» [Смелзер 1998: 155]. С другой точки зрения первичная группа «является просто экспрессивной и не имеет цели, содержит не представление о последующем завершении,

¹⁷ Если деятельность группы не приносит положительных результатов своим членам — она распадается.

но заключает конец в себе самом» [Гараджа 1994] — деятельность экспрессивной группы не имеет внешних целей, ее текущие цели и деятельность направлены на себя.

Однако и совместная деятельность инструментальной группы без наличия эмоциональной составляющей практически невозможна. Без этой составляющей, как отмечалось, — это будет чисто формальная механистическая группа независимых индивидов. Группа, которая не способная ни к экспрессивной деятельности (пока члены группы не выявят «эмоциональные приемлемости или неприемлемости» друг друга, не сформируют психологическую общность [Андреева 1999]). Которая неспособна и к совместной инструментальной деятельности (пока члены группы не узнают способности и возможности друг друга, пока не сформируются чисто человеческие доверительные отношения). Ведь при взаимодействии во все процессы «включены как минимум два человека, и каждый из них является активным субъектом. Следовательно, сопоставление себя с другим осуществляется как бы с двух сторон: каждый из партнеров уподобляет себя другому. Значит, при построении стратегии взаимодействия каждому приходится принимать в расчет не только потребности, мотивы, установки другого, но и то, как этот другой понимает мои потребности, мотивы, установки» [Андреева 1999]. Все групповые процессы базируются на доверии и справедливости, и становятся возможными только тогда, когда члены группы хорошо знают друг друга — когда между ними уже налажены эмоциональные и взаимовыгодные доверительные отношения. А такие отношения не могут быть сформированы на базе рыночного обмена — только на базе экономики дара¹⁸. Когда внутренняя деятельность членов группы строится не на рациональном расчете и торге, а на взаимных дарах¹⁹. Принося и принимая эти дары, стороны и хорошо узнают особенности друг друга, выстраивают и налаживают доверительные²⁰ социальные отношения.

Только необходимо учитывать, что в инструментальной группе «с помощью кооперативной деятельности нельзя удовлетворить личные цели, за исключением случаев, когда имеет место промежуточный распределительный процесс. То, что создается в ходе кооперативной деятельности, может распределяться или не распределяться между ее участниками» [Барнард 2009: 33]. «Не существует такого распределения долей, при котором хоть кто-нибудь из индивидов группы не берет на себя большую часть издержек и

¹⁸ «В то время как в экономике дарения отсутствует заработная плата, в товарной экономике отсутствуют социальные отношения» [Bell 1991: 165].

¹⁹ Дар — «состоит отнюдь не только из богатств, движимого и недвижимого имущества, из вещей, полезных в экономическом отношении. Это прежде всего знаки внимания, пиры, обряды, военные услуги, женщины, дети, танцы, праздники, ярмарки» [Мосс 1996].

²⁰ Однако, если одна из сторон систематически не возвращает дары, то доверие к ней пропадает и доверительные отношения становятся невозможными.

меньшую выгоду, кроме случая, когда все индивиды группы делят издержки и выгоду в равной мере» [Олсон 1995]. И «максимальное значение совокупного дохода достигается в том случае, когда агенты договариваются о справедливом разделе ожидаемого дохода» [Скаржинская, Цуриков 2014: 97]. Инструментальная группа, в отличие от экспрессивной, должна иметь достаточно высокую организацию совместной деятельности. Экспрессивный и инструментальный аспекты жизнедеятельности человека являются базисными и неразрывными. Экспрессивная группа имеет свои внутренние цели, без достижения которых она не может существовать, инструментальная группа ставит производственные цели для личного потребления или для внешней реализации. Однако без экспрессивной составляющей совместная деятельность практически невозможна — возможна только при внешней координации деятельности.

1.8.3. Естественная и искусственная малые группы

Естественная малая группа, как экспрессивная, так и инструментальная, основывается на добровольном членстве индивидов. На эмоциональной приемлемости (психологической совместимости), и отношениях, основанных на принятии всеми членами группы единых целей и норм групповой деятельности. Индивиды, не соответствующие этим требованиям, или уходят сами, не получая от группы необходимых результатов, или группа отторгает их. Соответственно естественная малая группа может существовать только как единый субъект.

Искусственная малая группа — структурное подразделение предприятия — формируется по индивидуальным контрактам и всегда дает своим членам результат предусмотренный контрактом. Правила и нормы группы определяются формальными регламентами. Поэтому такое искусственное образование, может осуществлять деятельность даже без его формирования как единого субъекта. При этом, «если между индивидами вторичной [инструментальной] группы складываются достаточно устойчивые эмоциональные отношения, можно считать, что они создали новую первичную группу» [Смелзер 1998: 149]. А «когда имеешь дело с совсем новой организацией, созданной в силу чрезвычайных обстоятельств, то есть с организацией, где не успела вырасти скоординированная с формальной организацией неформальная, обеспечить эффективную и рациональную кооперацию практически невозможно» [Барнард 2009: 223]. Ведь группа никогда не действует по заданным извне формальным целям и регламентам ориентированным на внешние цели (собственника, предприятия)²¹ — она формирует свои собственные неформальные цели и нормы деятельности ориентированные на результаты

²¹ Формальные цели и регламенты показывают, «как должна разыгрываться политическая и экономическая игра» [Норт 2010: 84] — только «как должна».

самой группы — ее членов. Реальная деятельность группы, достигаемые ею результаты, определяются сложным переплетением переплетение взаимосвязанных формальных правил и неформальных ограничений - формального и неформального институтов — «институциональной матрицей» [Норт 1997b]. Далее мы будем использовать термин «институт» как это сложное переплетение формального и неформального институтов. Сложившаяся инструментальная группа — это сочетание первичной и вторичной групп.

Таким образом в искусственной группе заложено принципиальное противоречие между внешними нормами ориентированными на цели, зачастую чуждые группе, и внутренними, ориентированными на цели, необходимыми группе, но зачастую чуждые предприятию, приносящие ущерб предприятию и санкции группе. При этом группа самоорганизовывается на максимальный рост своего жизненного капитала с учетом и вознаграждений, и санкций от предприятия, а не на достижение целей предприятия.

1.8.4. Основные проблемы группы и их разрешение

Основная причина проблем в любой коллективной деятельности заключается в том, что «единственной причиной для вступления в кооперацию является стремление удовлетворить личные мотивы» [Барнард 2009]. А «для выживания организации принципиально важны готовность к сотрудничеству, способность к коммуникации и наличие цели, которую разделяют все ее участники» [Барнард 2009]. Однако отмечал Мансур Олсон, наличие только общего интереса и общей разделяемой цели недостаточно: «когда ряд индивидов имеет общий или коллективный интерес — когда они разделяют одну цель, индивидуальные, действия [могут] либо вообще не в состоянии обеспечить этот общий интерес, либо не могут адекватно способствовать достижению этой цели» [цит. по: Остром 2010b: 87].

И эта проблема выражается в том, что «если члены команды ожидают, что их индивидуальные вклады в коллективный продукт не будут оценены или будут избыточными, они часто демонстрируют социальное безделье» [Wegge et al 2009: 249]. Более того, «имея несколько членов команды, каждый из них имеет стимул обманывать друг друга <...> В результате общая производительность команды снижается» [Alchian, Demsetz 1972: 781]. И при этом, конечно, «никто не захочет быть «лохом» [Остром 2010b]. Соответственно «участники придерживаются стратегии сотрудничества до тех пор, пока все остальные придерживаются этой же стратегии. Если кто-либо отступает от правил, то, как утверждает модель, все остальные немедленно и навсегда также бросают их выполнять» [Остром 2010b: 183-184]. Поэтому «любая альтруистичная система внутренне нестабильна, поскольку она не защищена от злоупотреблений со стороны эгоистичных индивидуумов, готовых ее эксплуатировать» [Докинз 2015: 197]. «Альтруистическое

поведение, за исключением альтруизма по отношению к очень близким родственникам (прямым потомкам и братьям и сестрам), не является жизнеспособным» [Simon 2005: 92]. Из-за злоупотреблений группа, конечно, может даже погибнуть, но «вымирание группы — процесс медленный по сравнению с чрезвычайно оживленной конкуренцией на уровне индивидуумов. Даже в то время, пока данная группа медленно и неотвратно катится под откос, эгоистичные индивидуумы достигают кратковременного процветания за счет альтруистов» [Докинз 2015: 43]. И «вечное препятствие для человеческого сотрудничества состоит в том, что у людей разные интересы» [Hart, Holmström 2016: 1]. При этом, «каждый член команды предпочел бы команду, в которой никто, даже он сам, не уклонялся бы» [Alchian, Demsetz 1972].

«В робастных [самоорганизующихся] институтах надзор и санкции осуществляются не внешними властями, а самими участниками» [Остром 2010b: 184]. «Злостных нарушителей подвергают серьезным наказаниям в виде жестких санкций и исключения из группы. Правила, отвечающие этим структурным принципам, укрепляют сотрудничество и уверенность других участников в том, что они выполняют свои обязательства» [Остром 2010a: 18]. Однако необходимо отметить, что «наказание почти неизбежно дорого обходится наказываемому, тогда как выгоды от наказания широко распределены неопределенным кругом членов сообщества» [Остром 2010b: 187]. Другими словами, контроль и акт наказания — это акт альтруизма по отношению к группе, ведь намного проще просто «не связываться», пройти мимо. И именно такой альтруизм и создает саму группу [Simon 2005].

Необходимо отметить, что, как отмечал А.И. Пригожин, «не из любого элементного состава можно сформировать желаемый тип системы» [Пригожин 2017: 148, 693, 792, 793] и «главные проблемы — на уровне ее элементного состава, то есть людей, которые при соответствующих условиях способны сформировать организацию, а не наоборот» [Пригожин 2017: 792]. Ведь институт группы формируют сами члены группы. Формируют на достижение ее разделяемых общих целей. Однако перечисленные проблемы вызывают отклонения института от желательного. При этом группа зачастую попадает в институциональные ловушки связанные с тем, что поведение, ориентированное на группу, не является жизнеспособным — отклонения от него могут вызывать цепную реакцию. И из таких ловушек выхода нет. И попадание в них может приводить и к гибели группы, и к ее неэффективности. Семь типов таких ловушек описаны в нашей статье [Жемчугovy 2020b]. В последующих разделах мы рассмотрим некоторые из них.

Как отмечал Дуглас Норт: «Обычно мы наблюдаем кооперативное поведение в тех случаях, когда индивиды взаимодействуют постоянно, когда они располагают большой

информацией друг о друге и когда численность группы невелика <...> социальные нормы будут хорошо понятны "актерам", создадут основу для знания друг о друге, и это знание будет поддерживаться механизмами, которые делают действия "актеров" понятными друг для друга» [Норт 1997а: 32]. И «порядок является результатом тесного совместного существования» [Норт 1997а: 59]. При этом «многие люди ограничены моральными и этическими соображениями и что они не совершают преступлений, когда это выгодно и когда нет опасности их обнаружения» [Becker 1993: 1] — необходим соответствующий отбор членов группы, их социализация.

Таким образом, доверительные отношения в группе являются условием возникновения и существования группы как социальной общности — субъекта деятельности с коллективным разумом. А такие отношения могут возникать только на основе экономики дара. Человек как социальное существо познается на основе его даров и ответных даров — другого пути познания просто не существует. Институт дара, базирующийся на взаимности на достаточно больших интервалах времени, в отличие от рыночного института бартера, базирующегося на рациональности каждой сделки, подвержен институциональным ловушкам. Каждый индивид группы за счет нарушения норм группы может получать быстрые и высокие результаты. И, если группа в корне не пресекает такие оппортунистские действия, то она попадает в институциональную ловушку — нормы ориентированные на коллективный результат замещаются нормами сиюминутного личного результата намного более эффективными в ближней перспективе.

1.8.5. Капитал группы

Как и человек, группа имеет свой внутренний и внешний капитал. Только внешний капитал — личные средства производства²² — имеет роль лишь в естественных инструментальных группах. В искусственных — это средства производства, в основном принадлежащие предприятию. Если же экспрессивной группе требуется материальный капитал (например, на проведение совместных мероприятий), он целевым образом формируется из вкладов членов группы.

Основой деятельности группы является внутренний капитал. Психологический и институциональный капиталы обеспечивают совместимость и коммуникации в группе, формирование группы как индивида с коллективным разумом. Духовный капитал не только управляет всей деятельностью группы, а и создает организацию группы, ее экономическую систему. Информационный капитал обеспечивает текущую деятельность

²² Общие средства производства в естественных группах используются достаточно редко.

группы. Время же жизни группы неограничено — теоретически, за счет прихода новых членов, она бессмертна.

Основной капитал группы — это духовный, институциональный и информационный капитал. При этом направленность смысла деятельности группы определяется духовным капиталом. Как отмечал Франкл, «совесть руководит человеком в его поиске смысла» [Франкл 1990: 294]

1.8.6. Целеполагание и целеосуществление в группе

Деятельность любой группы, собственно, как и человека, включает целеполагание и целеосуществление. И это принципиально различные виды деятельности. Когда цель поставлена, ее достижение — это рутинный процесс в основном определяемый логически. Сама же постановка цели группы никакой логике не подлежит. Общие цели группы — это цели, которые могут устанавливаться коллективным разумом — коллегиально. Это неразложимые²³ цели [Nickerson 2004; Hsieh, Nickerson, Zenger 2007]. Значение таких целей общего характера хорошо сформулировал Альфред Адлер: «фиктивная цель... не имеет реального существования, ее можно определить лишь как телеологический план, который в случае необходимости всегда принимает конкретную форму» [Адлер 2011: 12]. И коллективный разум коллегиально²⁴ находит конкретную форму общей цели, соответствующую текущей и предвидимой ситуации, и дающую максимальный прирост совокупному капиталу членов группы. При этом, как отмечал Честер Барнард, «с помощью кооперативной деятельности нельзя удовлетворить личные цели, за исключением случаев, когда имеет место промежуточный распределительный процесс» [Барнард 2009]. А «максимальное значение совокупного дохода достигается в том случае, когда агенты договариваются о справедливом разделе ожидаемого дохода» [Скаржинская, Цуриков 2014, с. 97]. При целеполагании члены группы определяют не только общий предвидимый результат, а и предвидимые результаты участников — права собственности членов группы на результаты их деятельности. А «после выбора целей координация действий, которые являются средствами их достижения, сама по себе становится логическим [рутинным] процессом» [Барнард 2009: 184], коммуникация направляется на

²³ Неразложимость цели определяется тем, что не существует никаких логических методов получения из этой общей непредметной цели конкретных предметных целей, достижение которых обеспечивает достижение общей. Так, например, если общая цель — прибыль, то нет никаких логических методов определения средств получения максимальной прибыли.

²⁴ Ещё в 1919 году А. Богданов описал транзакции нормирования относительно деятельности предприятия: «планомерная организация всякого практического дела достигается именно таким образом, что участники его прежде всего сталкиваются — относительно цели, средств, порядка исполнения и т. д.: организационный процесс, выполняемый посредством речи и мышления, в форме «обсуждения» [Богданов 2003 44-45].

передачу «координирующих указаний относительно деятельности» руководителем или лидером» [Барнард 2009: 182]. Уже не коллегиально, на основе полномочий [Nickerson, Zenger 2004]. И целеосуществление базируется на власти руководителя, лидера, и чрезмерные коммуникации здесь могут только мешать²⁵. Ведь достижение консенсуса требует существенных издержек и его применение неизбежно при целеполагании и решении серьезных проблем, но «начинает терпеть неудачу по мере того, как проблемы уменьшаются в сложности» [Hsieh, Nickerson, Zenger 2007: 1265].

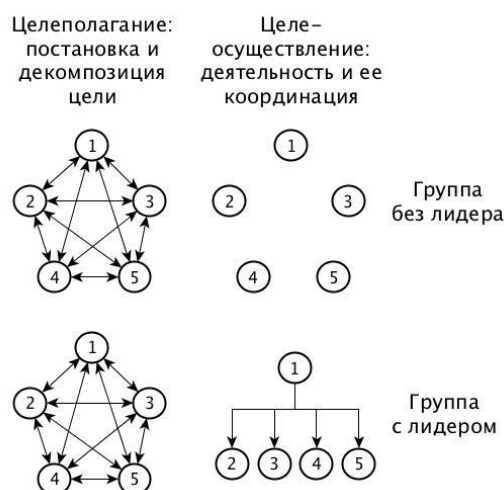


Рисунок 2. Деятельность естественной группы

Всего возможны три основных варианта организации целеполагания и целеосуществления группы. При достаточно формализованной деятельности возможно коллегиальное целеполагание, а после принятия и декомпозиции цели каждый занимается решением своей задачи. Если же деятельность требует постоянной координации деятельности, то собираться по каждому возникающему вопросу затратно, и группа выдвигает лидера — наиболее компетентного члена группы, который обеспечивает координацию деятельности членов группы при целеосуществлении. Возможен ещё и вариант с директивной постановкой общей цели группы, он присутствует в искусственных группах — структурных подразделениях предприятий. Члены естественных групп такое ограничение своих свобод могут допустить лишь в особых случаях.

²⁵ «Когда все говорят одновременно, то невозможно понять ничего» [Барнард 2009: 106].

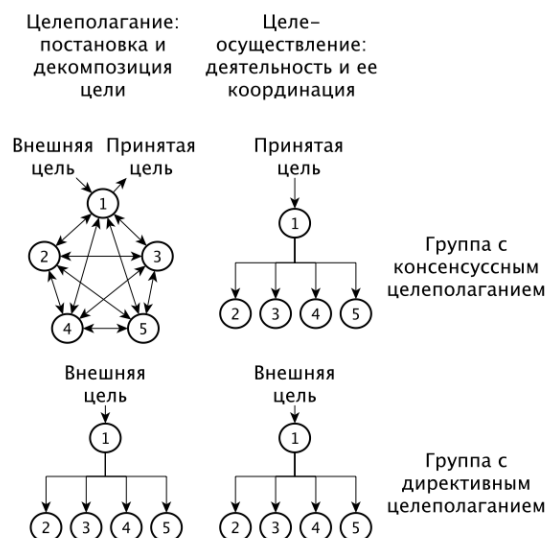


Рисунок 3. Деятельность искусственной группы

Искусственная группа осуществляет деятельность по достижению задаваемых извне целей. При этом возможны два варианта целеполагания: консенсусное и директивное. При директивном целеполагании цель устанавливается руководителю, который осуществляет ее декомпозицию по своим подчиненным. При консенсусном целеполагании внешняя цель, во-первых, может инициироваться группой, во-вторых, приниматься с участием руководителя группы, в-третьих, декомпозиция цели осуществляется коллегиально с учетом интересов членов группы. И уже совместно принятая цель, учитывающая возможности и интересы и группы в целом, и ее членов, используется для целеосуществления.

Деятельность любой группы включает целеполагание и целеосуществление. В естественных группах целеполагание осуществляется коллегиально, а координация целеосуществления — лидером. В искусственной группе возможно как коллегиальное, так и директивное целеполагание. В первом случае принимаемая цель — это и внешняя цель, и цель самой группы. Во втором случае получаемая это лишь внешняя цель, которая достаточно редко и ограниченно соответствует внутренней цели группы.

1.9. Предприятие как обособленный субъект деятельности

1.9.1. Рынок и предприятие

Любая социальная система обеспечивают свою жизнедеятельность за счет взаимовыгодного обмена с внешней средой, внутреннего взаимовыгодного горизонтального и вертикального обмена между своими элементами. С точки зрения предприятия первый — внешний вид обмена — это рынок: приобретение на рынке

необходимых ресурсов, реализация произведенной продукции на рынке. Второй — внутренний — вид обмена обеспечивает интеграцию предприятия в единое целое — обеспечивает само производство и реализацию продукции совместным трудом всех подразделений, всех участников деятельности. Рыночный механизм цен обеспечивает самоорганизацию предприятий на производство необходимой внешней среде продукции. Внутри предприятия «роль сложной рыночной структуры со всеми операциями обмена выполняет предприниматель-координатор, который и направляет производство» [Коуз 2007] — организует внутренние виды обмена. И отличительной чертой предприятия является вытеснение внутреннего механизма цен [Коуз 2007] — отказ от заключения контрактов на каждую транзакцию внутреннего обмена и замещение его другими механизмами. «От контрактов не удастся избавиться и при наличии фирмы, но здесь их намного меньше: фактор производства (или его собственник) не должен заключать серию контрактов с факторами, с которыми он кооперируется внутри фирмы, что было бы необходимо, разумеется, если бы эта кооперация была прямым результатом работы ценового механизма. Этот ряд контрактов замещается одним-единственным» [Коуз 2007] — рыночным контрактом купли-продажи рабочей силы. Прием на работу — это единственная рыночная транзакция человека и предприятия оформляемая контрактом. При этом «существо контракта в том, что им устанавливаются только пределы власти предпринимателя. В этих границах, следовательно, он может управлять остальными факторами производства» [Коуз 2007]. Но эти пределы и границы никак не формализованы. И их формализовать невозможно принципиально. Ведь в соответствии со следствием Стаффорда Бира теоремы разнообразия Эшли «управление может быть обеспечено только в том случае, если разнообразие средств управляющего по крайней мере, не меньше, чем разнообразие управляемой им ситуации. Этот закон, как и любой другой важный закон природы, совершенно очевиден после того, как он открыт» [Бир 2009]. В предприятии разнообразие возникающих ситуаций неограничено и неформализуемо. И внутренняя деятельность предприятия может строиться только на неформальной нерыночной основе. В этой неограниченности и невозможности формализации внутренних обменов и заключена причина основной проблемы существующих в предприятии социальных отношений. Рыночный характер контракта человека с предприятием входит в противоречие с нерыночными внутренними социальными отношениями.

1.9.2. Предприятие как иерархическая сеть малых групп

Как отмечал Честер Барнард, «исторически и в функциональном отношении все сложные организации созданы из подразделений и состоят из множества «рабочих» или

«базовых» организационных подразделений, поверх которых наложены руководящие организационные подразделения, и что основные структурные особенности сложных организаций вытекают из того, что размер организационного подразделения ограничен требованиями к коммуникации» [Барнард 2009: 111]. Элеонор Остром отмечала, что при подобной организации предприятия «надзор, принуждение к исполнению договоренностей и следованию правилам, разрешение конфликтов и управление осуществляется на разных уровнях организаций, [рекурсивно] встроенных одна в другую» [Остром 2010b: 178]. Такая организация представляет собой иерархическую связную сеть малых групп — структурных подразделений, в которой каждый ее элемент является подчиненным в вышестоящей группе и руководящим для нижестоящей. И это «представляет собой ключевую особенность сложных организаций, потому что благодаря ей комплекс становится органическим целым» [Барнард 2009], становится единой большой группой — субъектом деятельности — которую возглавляет и представляет руководитель предприятия. Над которым, в свою очередь, находится собственник предприятия.

Только — это лишь формальная сторона организации предприятия — формальная организация с формальными регламентами подразделений. Организация, при которой собственник через руководителя предприятия и руководителей нижних уровней управляет деятельностью любого руководителя, любого работника предприятия — управляет предприятием в целом. В своей же реальной деятельности предприятие — это иерархическая сеть неформальных малых групп со своими неформальными нормами и принципами деятельности, которая соответствует формальной только в идеале. Ведь предприятие — это обособленная от собственника единица [Вебер]. Если, например, высшая группа руководителя и топ-менеджеров действует по своим нормам и принципам, отличным от формальных, то предприятие может быть представлено как один или несколько субъектов деятельности, действующих в своих личных интересах, а не интересах собственника²⁶. Ведь капитал собственника «не оказывается под его непосредственным контролем и в его распоряжении» [Смит 1997: 443] и «ресурсы распределяются на основе административных решений» [Коуз, с. 63]. При этом «ничего не может быть глупее, как ожидать, чтобы служащие большой фирмы, <...> почти совершенно свободные от контроля, <...> отказались навсегда от всякой надежды составить себе состояние, для чего они имеют в руках все средства, и удовлетворились

²⁶ Таким субъектом, действующим в своих личных интересах, а не интересах собственника, может быть и любое структурное подразделение, и любой руководитель, и любой рядовой работник. Ведь «единственной причиной для вступления в кооперацию является стремление удовлетворить личные мотивы» [Барнард 2009: 44], порой, любыми средствами.

скромным жалованьем, которое дают им хозяева» [Смит 1997: 605]. Такую ситуацию описывали ещё Адам Смит и Альфред Маршалл. Ситуацию при которой «фирма выходит из-под контроля ее первоначальных основателей, контроль над ней сосредоточивается преимущественно в руках ее "директоров"» [Маршалл 2012: 1003], а акционеры могут жить лишь «довольствуясь получением такого полугодового или годового дивиденда, какой директора сочтут нужным выдать им» [Смит 1997: 691]. К сожалению, такая ситуация достаточно распространена: «анализ 200 крупнейших компаний Великобритании свидетельствует о том, что 75% фирм с 81% всех активов контролируются менеджерами» [Розанова 2016: 17], а не собственниками. Она получила название «менеджерской революции» [Burnham 1941].

Несмотря на то, что собственник создает предприятие для достижения своих целей, цели предприятия как обособленного субъекта деятельности, его отдельных подразделений, его руководителей и рядовых сотрудников, всегда в определенной степени отличны от его целей. Собственник ориентирован на свой личный капитал, а предприятие (его коллектив), как обособленный субъект деятельности, — на личный капитал входящих в него малых групп и отдельных индивидов. Главным образом — топ-менеджеров.

Таким образом, реальное предприятие достаточно далеко и от принципов рациональной бюрократии Макса Вебера [Вебер 2016], и от иерархической сети структурных подразделений с формальными нормами и принципами деятельности. Причины этого в том, что «рациональный индивид в большой группе в социально-политическом контексте не будет ничем добровольно жертвовать для достижения общих целей. Поэтому нельзя говорить, что большие группы будут организовываться, чтобы действовать в общих интересах. Только когда группы малы или когда им посчастливилось иметь возможность предложить индивидуальные стимулы, они смогут организоваться и действовать для достижения общих целей» [Олсон 1995: 170]. «Большие группы не будут формировать организацию, направленную на достижение общегрупповой цели, при отсутствии какого-либо принуждения или индивидуальных побудительных мотивов. Эти положения справедливы даже в случае существования единогласного решения в группе относительно содержания общественного блага и методов его получения» [Олсон 1995: 9].

Мансур Олсон отмечал два различия между большими и малыми группами. «Во-первых, в большой латентной группе каждый индивид настолько мал по отношению ко всей группе, что его действие не окажет на нее никакого влияния; <...> Во-вторых, в большой группе все люди не могут знать друг друга, то есть такая группа не может быть дружеской группой; следовательно, на индивида не будет оказано никакого социального давления, если он откажется жертвовать в пользу группы» [Олсон 1995: 68]. «Однако

существует ситуация, в которой социальные мотивы скорее всего приведут к согласованному действию членов латентной группы. Это так называемый случай "федеральной" группы — группы, подразделенной на несколько малых групп, каждая из которых имеет причины воссоединиться с остальными для создания федерации, представляющей большую группу в целом. Если центральная (или федеральная) организация предоставляет какие-либо услуги малой группе, входящей в федерацию, то, скорее всего, малые группы используют социальную мотивацию, чтобы заставить индивидов, принадлежащих к каждой из малых групп, вносить вклад в достижение коллективных целей группы в целом. Таким образом, организации, использующие избирательные социальные мотивы для мобилизации латентной группы, должны быть федерациями, состоящими из малых групп. Ещё более важно отметить, что социальные мотивы играют существенную роль только в малых группах; в больших группах они становятся важными, только когда эта большая группа является федерацией» [Олсон 1995: 69]. Такое построение «федеральных групп» примерно соответствует «сложной организации» Чарльза Барнарда. А каждая федеральная группа является субъектом деятельности, имеющим свою общую цель. А высшая федеральная группа со своей общей целью представляет все предприятие как единый обособленный субъект деятельности.

Таким образом, реальная структура предприятия как большой иерархической сети, ориентированной на принятие общей цели и деятельность в общих интересах возможна на принципах внутренней социальной мотивации входящих в него малых руководящих и рабочих групп. Необходимо только обеспечить «индивидуальные побудительные мотивы» членов этих малых групп — мотивы, направленные на достижение такой общей цели, которая одновременно являющейся целью собственника.

1.9.3. Управление предприятием

В литературе отмечается, что управление персоналом осуществляется транзакциями управления не формализованными контрактами. Как отмечал Коммонс «транзакции управления, посредством которых, собственно, и создается богатство, — это предпосылка о существовании руководителя и подчиненного. Руководящее лицо, отдает приказы — служащий или рабочий, или другое подчиненное лицо, обязаны подчиниться» [Commons 1931: 653]. Эту же суть транзакций отмечают и сейчас: «Транзакция управления <...> предполагает такое взаимодействие между людьми, когда право принимать решения принадлежит только одной стороне» [Корнейчук 2017: 127–128]. При этом «управленческая транзакция — предполагает <...> перемещение определенного права собственности, а именно, свободы распоряжаться временем по своему усмотрению, от подчиненного к начальнику» [Козлова и др. 2015: 18]. А.А. Аузан охарактеризовал эту

транзакцию, как транзакцию обмена: «Транзакция управления () – это такое взаимодействие между экономическими агентами, когда право принимать решения принадлежит только одной стороне, а управление осуществляется посредством команд. <...> В рамках транзакции управления право на принятие решения обменивается на доход (для рабочего)» [Аузан 2016]. Из приведенных цитат только А.А. Аузан отметил необходимый двусторонний характер транзакции управления. Но это очевидно: «Фирма не владеет всеми входными ресурсами. Она не имеет ни полномочий, ни полномочий, ни дисциплинарных мер, ни малейшего отличия от обычных рыночных контрактов между любыми двумя людьми» [Alchian, Demsetz 1972]. Предприятие не может управлять человеком — человек не является объектом управления. Это касается и постановки цели: «Только вы лично определяете цели» [Мольц 2002]; цель «должна быть понята как свободно выбранная цель, как цель, которую мы, люди, определяем сами» [Letsch 2019: 183–210]; «субъект управления (он же – субъект развития) ставит задачи (управленческие задачи) прежде всего для самого себя, а не для кого-то ещё» [Киселев 2013: 35]. А «то, что мы именуем "управлением", в основном заключается в отборе других лиц для осуществления "управления"» [Найт 2013]. И «не существует никаких внешних воздействий (слов, фраз, жестов, сигналов), способных однозначно и независимо от индивидуального опыта вызвать то или иное поведение. Что бы мы ни делали, мы всегда сами являемся авторами и инициаторами этого действия» [Плотников 2011]. Фирма не имеет возможности «заставить» своих сотрудников подчиняться распоряжениям руководства. Она может только вызвать у них более или менее соответствующее желание, пусть даже и под угрозами [Вебер 2016].

Как отмечал Роберт Коуз, «механизм цен (взятый только как способ распределения ресурсов) может быть вытеснен, только если замещающие его отношения предоставляют какие-то собственные выгоды» [Коуз 2007].

Отмеченные положения связаны и со следствием Стаффорда Бира теоремы разнообразия Эшли: управляющее воздействие, даваемое человеку извне, всегда ограничено, а число управляемых им ситуаций — неограниченно. И решение о своем конкретном действии в конкретной ситуации человек может принимать только сам — никто лучше него не знает ни конкретной ситуации, ни возможностей человека, ни интересов человека.

Управление предприятием — социальной системой — принципиально отличается от управления механистическими системами в которых управляющее воздействие исполняется точно и однозначно (до тех пор, пока они не превышают пределы прочности системы: ограничения имеются и в механистических системах — они могут при превышении нагрузки

«пробуксовывать» или даже физически выйти из строя). Джим Клеммер и Минцберг отмечали, что словосочетания «менеджмент перемен» и «управляемые изменения» — это «остроумно глупо» — это оксюморон (сочетание противоречивых понятий) [Минцберг, Альстрэнд, Лэмпел 2013]. Учитывая изложенное, можно также сказать, что и словосочетания «управление человеком», «управление предприятием», «транзакция управления», — это сочетание противоречивых понятий. Человеком «управлять» невозможно, необходим механизм, обеспечивающий не управление, а организацию и институт, обеспечивающий сторонам взаимные выгоды в совместной деятельности, а при противоположности интересов — компромисс. При этом «в каждом конкретном случае социетальные последствия индивидуального поведения зависят от наличия определенных институциональных условий, и поэтому данные условия не складываются из актов индивидуального поведения» [Поланьи 2007]. Тем более он не складывается лишь из распоряжений руководства. В нашем понимании, возможности социальной системы определяются социальными отношениями, организацией и институтом. А сама деятельность — системой целеполагания и целеосуществления. При этом внешнее целеполагание — это постановка только самых общих целей (не превышающих возможности системы: выход социальной системы из строя — это ее дезорганизация), конкретные же цели подразделений и сотрудников вырабатывает само предприятие — наёмный персонал. Он же определяет и координацию деятельности при целеосуществлении. Поэтому возможности социальной системы определяются социальными отношениями, организацией и институтом. А его реальная деятельность системами целеполагания и целеосуществления действующими в рамках этих отношений, организации и института. И данные вопросы требуют дальнейшего комплексного рассмотрения.

1.9.4. Капитал предприятия как социальной системы

С точки зрения собственника капитал предприятия — это материальные, нематериальные и финансовые активы, а также его социальный капитал: институциональный и организационный, а также внутренний капитал всех его сотрудников: руководителей всех рангов и рядового персонала — без их капитала предприятие безжизненно и не может производить прибыль. С точки зрения рынка капитал, заключенный в предприятии — это его рыночная стоимость, капитализация. Цель собственника — повышать и прибыль, и капитализацию.

Если рассматривать предприятие как обособленный от собственника субъект, то его капиталом являются все внешние по отношению к коллективу активы, а также внутренний капитал его малых групп и отдельных сотрудников. Цель предприятия как социальной общности — это повышение своего жизненного капитала, а внешнего капитала предприятия лишь постольку, поскольку это будет положительно отражаться на этом

жизненном капитале. При этом повышение жизненного капитала возможно не только за счет заработной платы, а и за счет простого присвоения ресурсов предприятия, и производством и реализацией неучтенной продукции, и др., — за счет оппортунистской деятельности²⁷. И здесь «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 1998: 151]. Необходимо отметить, что и малые группы руководителей предприятия — это также социальные субъекты со своими собственными интересами, отличными от интересов собственника: даже «цели высших руководителей компании зачастую не соответствуют целям ее акционеров» [Ансофф 1999: 62]. Интересы предприятия как обособленного социального субъекта расходятся с интересами собственника предприятия.

Соответственно здесь можно говорить о капитале предприятия и с точки зрения собственника, и точки зрения самого предприятия как обособленного субъекта деятельности. Собственник может контролировать только часть активов и результатов предприятия, часть ее, и даже большую часть контролирует наёмный персонал. Соответственно предприятие может обладать, например, малым капиталом для собственника и большим для персонала (при «менеджерской революции»). А если предприятие имеет малую ценность для персонала, не дает ему необходимых результатов, то собственник не будет иметь и высокой капитализации. Более того, «обычно организации гибнут, если не действуют в интересах своих членов» [Олсон 1995].

Таким образом капитал предприятия с точки зрения собственника, и с точки зрения предприятия как субъекта деятельности — это разные и порой противоречивые понятия. Капитал предприятия как социальной системы отображает капитал именно самой социальной системы, а не капитал собственника. При этом предприятие как социальная система внутренне стремится приумножать свой капитал (порой никак не связанный с

²⁷ Оливер Уильямсон — лауреат Нобелевской премии по экономике 2009 года «За исследования в области экономической организации» — так определил оппортунизм: «Под оппортунизмом я понимаю преследование личного интереса с использованием коварства. Подобное поведение включает такие его более явные формы, как ложь, воровство и мошенничество, но едва ли ограничивается ими. Намного чаще под оппортунизмом подразумеваются более тонкие формы обмана, которые могут быть активными и пассивными, проявляться *ex ante* и *ex poste*» [Уильямсон 1996: 97].

капитализацией предприятия), а собственник, внешне, — свою — прибыль и капитализацию.

1.9.5. Смысл предприятия

Смысл экспрессивной группы направлен на саму группу — на развитие своих членов — на повышение их жизненного капитала (и в основном только подсознательно). Предприятие — это уже инструментальная группа, по определению, направленная на внешнего потребителя. Более того — это субъект, имеющий свое имя во внешней среде. И предприятие узнается и выделяется уже по его имени, бренду. Элементом его социального капитала является общественное признание. Если предприятие производит признанную общественно необходимую продукцию — то его члены причастны к этому, могут гордиться этим. К сожалению, это характерно далеко не для всех предприятий.

Если рассматривать смысл деятельности предприятия чисто как инструментальной группы, то — это производство продукции для рыночного обмена с внешней средой. А смысл самого предприятия как социальной системы — это развитие ее групп, их членов. И немало предприятий функционируют подобным чисто рыночным образом. Предприятие использует потребителя для получения выручки, порой за счет обмана; предприятие, «оптимизируя» заработную плату, использует наёмный персонал для получения прибыли; персонал использует предприятие для получения заработной платы и других выгод от оппортунистской деятельности, и т.д. Рыночные антагонистические отношения ориентированы не на человеческие отношения, не на создание общей ценности, а на использование сторонами друг друга [Хорват 2003]. Такие предприятия просто не имеют смысла — каждая сторона ориентирована только на себя. В то же время имеются предприятия, ориентированные на развитие как потребителя, так и своего коллектива. Коллективы, ориентированные на потребителя и на развитие предприятия. Понятно, что такие предприятия будут иметь и более высокие рыночные результаты — только эти результаты могут быть получены только за счет отказа от самих антагонистических отношений. За счет того, что коллектив предприятия будут ставить интересы потребителя выше своих собственных, когда коллектив будет обеспечивать развитие предприятия. Тогда изменится и смысл предприятия, и смысл входящих в него групп и индивидов.

Смысл деятельности предприятия как обособленного социального субъекта может заключаться в развитии своих членов, развитии самого предприятия, развитии потребителя — общества. Для этого необходимо, чтобы коллектив осознал общественную необходимость своей деятельности, ценность и необходимость развития предприятия обеспечивающего и личное развитие, и развитие общества. Что касается смысла самого существования предприятия, то спорен и сам вопрос о том, имеет ли предприятие смысл.

В целом мы отмечаем три уровня смысла организации [Жемчугов 2014а]:

Организация, смысл которой заключен в максимальной прибыли собственника и максимальном благосостоянии ее членов (Фредерик Тейлор).

Организация, смысл которой заключается в создании для своих членов и их семей замкнутого совершенного социума (Роберт Оуэн).

Организация, смысл которой заключается в изменении, совершенствовании мира, в нахождении и исполнении организацией своей высокой миссии в обществе.

Последний уровень смысла не включает ни прибыли собственника, ни благополучия членов организации. Он ориентирован на нахождение своей высокой миссии. А она, однако, требует высокого жизненного капитала и предприятия, и составляющих его групп, и членов групп, и прибыли предприятия. Так что высший смысл предприятия — это нахождение и исполнение своей высокой миссии за счет развития жизненного капитала предприятия.

1.10. Краткие результаты раздела «Принятые экономический подход и основные положения»

- Принятый экономический подход базируется на признании экономическими всех ценностей человека: внутренних и внешних; материальных и нематериальных; социальных, духовных, эмоциональных, — всех, которые имеют значимость для человека. Жизненный капитал человека — это совокупность всех его ценностей.
- Смысл жизни человека — это не удовлетворение потребностей, не накопление своего жизненного капитала. Смысл жизни человека заключен в развитии общества, в том, чтобы выявить и реализовать свой уникальный личный вклад в это развитие. А жизненный капитал необходим человеку в первую очередь для того, чтобы смысл его жизни был максимально значим для общества и осуществим.
- Деятельность человека всегда осуществляется в рамках малых групп как единых социальных общностей²⁸. При этом группа имеет и свой жизненный капитал, и смысл своей деятельности, который заключается в повышении жизненного капитала и группы, и входящих в него членов.
- Предприятие, в котором трудится человек — это большая связанная иерархическая группа, состоящая из малых. Но это уже искусственная группа, созданная для достижения целей собственника. Тем не менее, смысл этой группы в достижении личных целей ее членов, повышении своего жизненного капитала и капитала своих

²⁸ Если группа не сформирована как единая общность, то ее члены осуществляют деятельность на основе рационального внутреннего обмена, практически индивидуально.

членов, а не собственника. И, для достижения своих целей, собственнику необходимо правильно создавать, организовывать, и управлять этой группой. Однако, ни человеком, ни социальной группой «управлять» невозможно. Можно только, используя власть, создать такие условия (вознаграждения, санкции, обещания и угрозы), при которых деятельность предприятия будет осуществляться в интересах собственника. Но это будет уже отсутствие свободы и ответственности коллектива, отсутствие духовности в отношениях.

- Единство целей собственника и коллектива предприятия все же возможно. Но не на принципах рынка труда.

1.11. Обсуждение раздела «Принятый экономический подход и основные положения»

Экономический подход базируется на признании экономическими всех составляющих капитала человека, включая духовные. Экономика не может ограничиваться рамками процесса производства — она не может не затрагивать всех процессов развития общества. Человек рожден для того, чтобы найти и реализовать свой смысл жизни. Человек не просто живет в обществе, трудится в обществе, — он, как отмечал Морис Годелье, создает общество, чтобы жить в нем, чтобы в нем жили его потомки. И смысл жизни человека заключен в создании этого общества, в том, чтобы выявить и реализовать свой уникальный значимый личный вклад в его создание.

Жизненный капитал человека — это все ресурсы человека: внутренние и внешние; материальные и нематериальные; социальные, духовные и эмоциональные, — все, которые имеют ценность и значимость для человека. Которые необходимы ему не просто для осуществления производственной деятельности, не просто служат удовлетворению его потребностей, а служат выявлению и достижению человеком смысла его жизни. И чем более значительнее жизненный капитал человека — тем более существенный смысл своей жизни он может выявить и реализовать. Для этого ему необходимо наличие и развитие соответствующих его смыслу жизни составляющих внутреннего и внешнего капитала²⁹, деятельность по их обороту и развитию. Эти виды деятельности включают:

- Труд — деятельность по восстановлению и повышению внешних составляющих капитала с неизбежным понижением ряда внутренних.
- Деятельность, базирующаяся на внутренних мотивах по перераспределению составляющих капитала.

²⁹ Ценность составляющих определяется принимаемым смыслом жизни человека.

- Досуг и потребление — деятельность по преобразованию внешних составляющих капитала в необходимые внутренние.
- Рыночная деятельность — деятельность по перераспределению составляющих внешнего капитала.
- Предпринимательство — деятельность по поиску новых более эффективных средств и путей развития и оборота человеческого капитала.

При этом деятельность человека всегда происходит в рамках локальных групп и, при тесном сотрудничестве, группа становится социальной общностью — единым субъектом деятельности с общей целью повышения жизненного капитала и группы, и своих членов.

Предприятие, в котором трудится человек — это большая иерархическая группа создаваемая собственником для достижения своих целей. Но каждый член этой большой группы осуществляет свою деятельность в рамках своей малой группы, которые, в итоге, формируют все предприятие как социальную общность³⁰, но уже целями развития своего капитала, а не капитала собственника. И здесь смысл деятельности персонала уже не заключен в предприятии — в основном это повышение своего внешнего капитала. Соответственно собственнику необходимо управлять деятельностью своего предприятия. Однако управление человеком, а тем более группой как единой социальной общностью, невозможно. Человек сам решает как себя вести в текущих условиях, оценивая, с точки зрения своих ценностей, видимые выгоды и издержки. Аналогично и группа как социальная общность своих членов. Для обеспечения деятельности предприятия невозможен и рыночный механизм цен. Как отмечал Роберт Коуз, необходим замещающий его механизм, предоставляющий сторонам какие-то собственные выгоды. Механизм, обеспечивающий баланс интересов сторон. И в реально действующих предприятиях этот механизм всегда возникает, различный в различные времена и в различных социальных отношениях, различный по своей эффективности. При этом подсознательно ясно, что оптимальный механизм должен базироваться на предприятии, как единой социальной общности, включающей и собственника, и коллектив. Ведь предприятие необходимо и для достижения собственника, и достижения целей каждого члена коллектива — эти цели должны быть общими.

Наш подход к решению проблемы — это исследование социальных отношений и производительных сил в динамике их развития, их сопоставительный анализ, определение

³⁰ Предприятие как единая социальная общность формируется, если центральная группа обладает достаточной силой и авторитетом. В противном случае предприятие будет представлять совокупность ряда социальных общностей и отдельных индивидов.

социальных отношений, института и организации, обеспечивающих наиболее эффективные производительные силы

2. Социальные отношения и производительные силы в ретроспективе и в наше время

2.1. Основные экономические формации

2.1.1. Племя и первобытный коммунизм

Считается что производственная деятельность человека началась с перехода от кочевого к оседлому образу жизни³¹, с появления таких ресурсов как свободное время и земля³². Началось производство продуктов питания: сельское хозяйство и животноводство, а также ремесленное производство, предпринимательство. «В отличие от кочевника земледелец все свои усилия посвящает усовершенствованиям, жестко привязанным к определенному месту. Без них человеческая жизнь неизбежно останется убогой и примитивной, не слишком отличающейся от существования животного» [Поланьи 2002]. Оседлое племя обычно включает несколько кланов, территориально — одна деревня. Численность племени порядка нескольких сотен человек [Даймонд], иначе оно просто не выживет³³. Племя, фактически, это одна малая группа сплоченная общей целью — выживания и развития. «Входящие в социум индивид или индивиды должны были мыслить в категориях и формах, обусловленных социальной организацией. Социум на этом этапе должен был представлять собою единый разум, как единый организм, где каждый его член должен мыслить либо подобно всем остальным» [Шевцов, с. 185-186]. Даже мотивы деятельности: «Обычно мотивы большинства участников находятся под влиянием коллективного разума сообщества» [Барнард 2009]. И девиантное поведение отдельных индивидов просто недопустимо: «В условиях постоянного риска и напряжения социум избавляется от таких людей³⁴» [Шевцов, с. 189]. Именно поэтому племя, несмотря на численность в несколько сот человек, являлось единой малой группой, имеющей общие нормы и принципы — единым субъектом деятельности. «Экономические интересы отдельного человека [и семьи] редко выходят в нем на первый план, ибо племя спасает

³¹ При этом некоторые племена «сделавшись оседлыми, так и не стали заниматься производством пищи. <...> И наоборот, среди производителей продовольствия есть те, кто ведет мобильный образ жизни» [Даймонд 2019, с. 219].

³² Ранее ресурсами было только то, что произрастает и обитает на земле, а основное время затрачивалось на кочевание.

³³ «Как утверждает знаменитый итальянский политик и философ Гаетано Моска, люди обладают инстинктом к "собираанию в стада и борьбе с другими стадами» [Олсон].

³⁴ «Изгнание как действие из области социальной механики является обязательным условием на раннем этапе» [Шевцов 2014].

всех членов от голода, пока оно само не становится жертвой какого-то бедствия, — но и в этом случае интересы племени подвергаются опасности не в индивидуальном, а в коллективном плане» [Поланьи 2002].

В отличие от современной рыночной экономики бартера, экономика племени базируется на экономике дара и перераспределении (центричности). Основным принцип экономики дара заключается в следующем: ответный дар не оговаривается, но он обязателен и для получателя должен быть ценнее исходного³⁵. Ответный дар, фактически, означает новый исходный дар [Мосс, Малиновский]. «Хотя такой обмен имеет важное значение, однако, поскольку локальная группа и семья в других случаях фактически могут обходиться собственными орудиями и т. д., эти подарки не служат той же цели, что торговля и обмен в более развитых обществах. Намерения их носят прежде всего моральную окраску, подарки должны породить дружеские чувства между обоими участниками действия, и если бы эта операция не привела к такому результату, вся она потеряла бы смысл» [Мосс 1996]. «Дар в этих обществах не только механизм, который приводит к циркуляции имущества и людей и обеспечивает таким образом их распределение и перераспределение между группами, составляющими общество. В более глубоком смысле, это и условия для создания и воспроизводства социальных отношений, которые составляют специфический каркас общества и характеризуют связи, соединяющие индивидов и группы» [Годелье 2007: 63]. При этом дары — это «процедура, в мельчайших деталях упорядоченная и идеально обеспеченная сложными формами публичности, магическими ритуалами, а также институтом «дуальности», соединяющим определенные группы людей взаимными обязательствами, — само по себе должно объяснить нам отсутствие в подобном обществе всякого понятия о корысти и даже о богатстве» [Поланьи 2002]. А награда за щедрость в плане социального престижа столь высока, что любой иной принцип поведения, кроме полного бескорыстия, становится просто невыгодным [Поланьи 2002]. При этом «нарушая традиционные нормы чести или щедрости, индивид ставит себя вне общества и превращается в изгоя» [Поланьи 2002].

Основным принципом перераспределения является «институциональная схема центричности, в той или иной степени действующая во всех человеческих группах, также представляет собой удобный способ сбора, хранения и перераспределения предметов и услуг. Члены племени охотников, как правило, отдают добычу старейшинам для последующего перераспределения. <...> потребность в перераспределении существует в любом натуральном хозяйстве, какой бы многочисленной ни была занимающаяся им

³⁵ Такие отношения дарообмена называют реципропным дарообменом [Поланьи 2007]. Они отношения являются неантагонистическими, но не включают альтруистических даров.

группа» [Поланьи 2002] И хотя в результате этого член племени практически не получает от своего урожая никакой личной выгоды в утилитарном смысле этого слова, он удостоивается шумной похвалы и получает славу благодаря размерам и качеству этого урожая [Малиновский 2004]. Получает от племени ответный эмоциональный дар.

Обмен дарами существует и между племенами: «регулярные обязательные обмены между партнерами из земледельческих племен, с одной стороны, и мореходных племен — с другой. Союзник-земледелец раскладывает свои продукты перед домом своего партнера-рыболова. Тот в следующий раз — после большой рыбной ловли — с избытком возместит полученные в земледельческой деревне продукты продуктами своего труда» [Мосс 1996].

Социальные отношения племени характеризуются элитарной структурой, общими: материальными ресурсами, информацией, принятием решений. На деревенских сходках «присутствовали все взрослые деревни: отдельные люди выступали, сменяя друг друга, и не было ни малейшего впечатления, что кто-то из них «председательствует» на собрании. <...> Общим для племени и родовой общины является и «эгалитарная» социальная структура, отсутствие потомственных рангов или классов. Мало того, что в традиционном племени и бродячей общине нет перехода статуса по наследству, — никакой их член не может возвыситься в имущественном положении и благодаря собственным усилиям, потому что у каждого есть обязанности перед множеством других» [Даймонд 2010].

Этот этап развития человечества часто называют «первобытным коммунизмом». «В подобном обществе нет места идее прибыли, попытки спорить и торговаться сурово осуждаются, добровольный дар превозносится как высшая из добродетелей, а пресловутая «склонность к торгу и обмену» никак себя не обнаруживает. Экономическая система является, в сущности, лишь простой функцией социальной организации. Отсюда вовсе не следует, что социально-экономические принципы такого типа характерны лишь для простейших хозяйственных процедур или небольших общин и что экономика, не знающая рынка и прибыли, непременно должна быть примитивной. «Кольцо Кула» в Западной Меланезии, основанное на принципе взаимности, является одной из самых сложных торговых систем, известных в человеческой истории, а гигантских масштабов перераспределение было одним из элементов цивилизации пирамид» [Поланьи 2002]. «Все крупные экономики натурального типа строились на принципе перераспределения³⁶» [Поланьи 2002]. Производительные силы племени определяются тем, что «никто в этих обществах не может — если хочет продолжать существовать, т.е. воспроизводить себя, воспроизводя свои отношения с другими, — прекратить дарить и получать.

³⁶ Перераспределение имеет место и в существующей капиталистической системе — за счет собираемых и централизовано распределяемых налогов.

Следовательно, за людьми и их отношениями существует другая — социальная, безличная, объективная — реальность, которая довлеет над всеми ежеминутно и никогда не может прерваться» [Годелье 2007: 86]. Если не будет взаимных даров — не будет ни социума, ни его развития.

При всей опасности внешней среды, племена осуществляли деятельность не только для пропитания и выживания. «Туземцы трудолюбивы и умелые ремесленники. Стимулом их работы является не необходимость или потребность заработать на жизнь, но импульс таланта и фантазии в сочетании с развитым эстетическим чувством и тем удовольствием, которое доставляет им их искусство, которое они зачастую считают результатом магического вдохновения» [Малиновский 2004]. Труд даже в древние времена был источником удовлетворения высших потребностей человека.

Первоначально племя — это полностью децентрализованная система. Первые шаги к организации и централизации племен связывают с институтом бигменов (англ. bigman). Бигмены — это лидеры³⁷ сообществ [Шевцов 2014]. С их появлением сообщество все ещё совместно участвует в решении важных вопросов, но по сути следует указаниям своего лидера [Шевцов 2014]. «Бигмен» — ненаследуемая позиция, но с появлением первого бигмена общество вкушает сладость снятия с себя ответственности за принятие решений [Шевцов 2014]. И это также взаимовыгодный обмен: члены племени освобождаются от необходимости постоянного принятия оперативных решений — текущей координации деятельности; бигмен получает уважение и признательность. Но никаких материальных преимуществ он не получает. При этом «те из крупных племен, где бигмен пользуется большим влиянием, а значит существует более сильная централизация, будут иметь преимущество перед теми, где централизация слабее» [Даймонд 2010].

2.1.2. Расслоение племени и первобытный капитализм

Анализируя вопрос Марселя Мосса о том, почему ответный дар морально обязателен Морис Годелье показал, что «даритель продолжает сохранять права на вещь после того, как он ее подарил. <...> подарить — это передать не отчуждая, или, пользуясь юридическим языком, свойственным Западу, уступить право пользования, не уступая права собственности» [Годелье 2007: 56]. Здесь, как отметил Морис Годелье, «сделать дар

³⁷ Френк Найт так описал феномен лидерства: «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. <...> определяющим фактором организации промышленности является способность разума одного человека давать общее направление рутинной физической и умственной работе других» [Найт 2013]. И этот феномен всеобъемлющ: «Лишь только известное число живых существ соберется вместе, всё равно, будет ли то стадо животных или толпа людей, они инстинктивно подчиняются власти своего вождя» [Лебон 2016].

— это, по-видимому, одновременно установить двойное отношение между тем, кто дарит, и тем, кто получает. Отношение солидарности, <...> и отношение превосходства, поскольку тот, кто получает дар и принимает его, ставит себя в положение должника по отношению к тому, кто сделал ему дар. Из-за этого долга он становится обязанным ему и, следовательно, до определенной степени находится в зависимости от него, по меньшей мере до тех пор, пока не «вернет» то, что ему подарили» [Годелье 2007: 19]. Таким образом, дарение, по-видимому, создает различие и неравенство статусов между дарителем и одаряемым, неравенство, которое при определенных обстоятельствах может превратиться в иерархию. Для этого только необходимо создать и осуществить дары, на которые вторая сторона не сможет ответить ещё большим даром [Годелье 2007]. В этом отличие этой системы от простого дарообмена, где «слишком щедрые дары представляются оскорблением» [Мосс 1996: 252-253]. Такие дары — это уже агонистичные (антагонистические) дары [Мосс 1996, Годелье 2007]. А такие отношения — это уже антагонистические реципрокные отношения.

Сама «категория неантагонистического типа даров и встречных даров является самой древней и что исторически она развивалась в сторону все более соревновательных и индивидуалистических форм, которые достигают кульминационной точки в потлаче» [Годелье 2007: 14]. «В потлаче дарят, чтобы «раздавить» другого своим даром» Цель потлача «заключается в том, чтобы сделать другого должником почти навсегда, заставить его публично «потерять лицо» и таким образом утвердить на максимально возможный срок свое превосходство» [Годелье 2007: 72]. Причем «в этом типе общества для большинства индивидов и групп трудно, даже невозможно не включиться в игру даров и встречных даров или выйти из нее. Единицы могут (частично) избежать этого — те, чей очень высокий ранг ставит их над ареной, и те чье низшее положение или рабство исключает их из нее. Для остальных желание избежать этой игры означает потерять честь, свою и группы, которую он представляет» [Годелье 2007: 184]. «Обязанность давать составляет сущность потлача. Вождь должен устраивать потлач за себя, своего сына, зятя, дочь, за своих умерших. Он сохраняет свой ранг в племени... он поддерживает свой ранг среди вождей национальном и международном масштабах, только если доказывает, что духи и богатство постоянно посещают его и ему благоприятствуют, что богатство это обладает им, а он обладает богатством. Доказать наличие этого богатства он может, лишь тратя его и распределяя, унижая им других, отодвигая их «в тень своего имени» <...> Обязанность отвечать на дары — это весь потлач в той части, которая не сводится к чистому разрушению... Если не возвращают или не разрушают эквивалентный ценности, навсегда «теряют лицо» <...> «Посредством этих даров между вождями и вассалами,

между вассалами и держателями устанавливается иерархия» [Цит. по: Годелье 2007: 74]. Для поддержки такой системы требуются дары с большим излишком: «Процент общего «избытка» колеблется от 30 до 100 в год» [Мосс 1996]. И чтобы добиваться такого роста производства необходимы соответствующие мотивы для членов. Основной такой мотив: «Обязанность достойно возмещать носит императивный характер. Если не отдаривают или не разрушают эквивалентные ценности, то навсегда теряют лицо. Санкцией для обязанности отдаривать служит рабство за долги» [Мосс 1996]. А одним из результатов — излишки даров, которые невозможно использовать. И «дело доходит до совершенно чрезмерного уничтожения накопленных богатств с целью затмить другого вождя — соперника и в то же время компаньона» [Цит. по: Годелье 2007: 52]. В действительности «здесь не просто уничтожают полезные вещи, чрезмерно потребляют огромное количество пищи, но уничтожают ради удовольствия» [Мосс 1996] — уничтожают на публичных церемониях соревнования вождей. «Таким образом в этих обществах действительно существовали отношения доминирования и эксплуатации, что подчеркивали многие авторы» [Годелье 2007: 95]. При этом «процесс перераспределения составляет, как правило, элемент господствующего политического строя» [Поланьи 2002].

Фактически — это первобытный капитализм с производством не ради удовлетворения потребностей, а ради победы над конкурентами, с уничтожением излишков произведенной продукции.

В соревнованиях вождей племен, они дарили, естественно, не продукты собственного производства, а продукты племени. А чтобы собирать максимальные дары, вождь говорил, в частности: «Ибо это будет не от моего имени. Это будет от вашего имени, и вы станете славнейшим среди племен, когда скажут, что вы отдали вашу собственность для потлача» [Цит. по Мосс 1996]. Производство продуктов племенем выстраивалось не под удовлетворение его потребностей, а под конкурентную борьбу вождей и вассалов.

Не смотря на рост производства такие социальные отношения не обеспечивали должного развития: натуральная прибыль была неликвидна и уничтожалась. Первобытный капитализм стал уступать системам с наследственной передачей власти. Кланов окончательно иерархизировались почти на всех островах и даже сконцентрировались вокруг монархии, потлач как институт стал исчезать [Годелье 2007]. Первобытный капитализм стал превращаться в феодализм³⁸. Но можно отметить, что система щедрых

³⁸ При этом некоторые неевропейские племена практически изначально передавали власть по наследству и потлача в них не было. С другой стороны, потлач имел некоторое место и в Европе «в более раннюю эпоху в ней (Германии) была чрезвычайно развита целая система потлача, но особенно — система даров» [Цит. по: Годелье 2007: 93].

даров, которые невозможно вернуть, и которые повышают статус дарителя, обеспечивают его власть, существуют и в наше время.

2.1.3. Социальные отношения феодализма

Морис Гodelье так очень кратко и емко описал переход от демократии первобытного племени к монархии и феодализму: «Подношение первых плодов урожая вождям и богам превратилось в обязательную дань, взимаемую и учитываемую военно-бюрократическим аппаратом. Добровольное служение общим интересам членов местной общины превратилось в обязательную работу по воспроизводству государства и содержанию этнических групп, которые контролируют его» [Гodelье 2007: 195]. При этом «ни при родоплеменных, ни при феодальных порядках, ни в эпоху меркантилизма в обществе не существовало какой-либо отдельной экономической системы» [Поланьи 2002]. «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» [Поланьи 2002]. «В целом мы вправе утверждать, что все известные нам экономические системы, вплоть до эпохи заката феодализма в Западной Европе, строились либо на одном из перечисленных выше принципов — взаимности, перераспределения или домашнего хозяйства, — либо на определенном их сочетании. Эти принципы институционализировались с помощью социальной организации, использовавшей, среди прочего, модели симметрии, центричности и автаркии. В рамках этой структуры регулярный процесс производства и распределения обеспечивался через множество самых разнообразных индивидуальных мотивов, которые, в свою очередь, регламентировались общими нормами поведения. Мотив же прибыли не играл здесь заметной роли. Совместное действие обычая и закона, магии и религии побуждало индивида следовать тем правилам поведения, которые в конечном счете позволяли ему занять свое место в экономической системе» [Поланьи 2002]. «При промежуточной цеховой системе, как, впрочем, и при любой иной экономической системе в предшествующие периоды истории³⁹, мотивы и условия производственной деятельности всецело вписывались в общую социальную структуру. Отношения мастера, подмастерья и ученика, сроки ученичества, число учеников, заработная плата рабочих — все это регулировалось городскими и цеховыми уставами и обычаями» [Поланьи 2002]. Здесь действует обмен на основе фиксированных ставок и хозяйство интегрируется не рыночным механизмом, а факторами, фиксирующими эти

³⁹ Кроме периода первобытного капитализма.

ставки [Поланьи 2007]. Отношения обмена здесь носят внешний институциональный характер. В крестьянском же секторе действуют вертикальные антагонистические реципрокные отношения: феодалы принудительной властью стремились добиваться максимального уровня барщины и оброка, но крестьяне — минимального, и это зачастую выливалось в бескомпромиссный произвол феодалов.

Однако ориентация всех хозяйствующих субъектов на удовлетворение потребностей стала приводить к проблеме: «в то время, как феодальная система ограничивала возможности для реинвестирования прибавочного продукта в усовершенствование аграрного производства, та же система всячески стимулировала рост населения, труд которого можно было бы эксплуатировать» [Цит. по: Кагарлицкий 2010: 80].

2.1.4. Объективные причины и условия перехода от феодализма к капитализму

«При феодализме и цеховой системе земля и труд составляли неотъемлемую часть самой социальной организации» [Поланьи 2002]. При этом «Англия, где крестьяне были обезземелены вследствие огораживания общинных земель, с давних пор располагала достаточной рабочей силой» [Кулишер 2007], соответственно стал возникать потенциальный рабочий класс. С другой стороны, «английская деревня в эпоху Адама Смита уже стала неотъемлемой частью коммерциализированного общества; рента, которую получал лендлорд, как и заработная плата сельскохозяйственного рабочего, обнаруживали явную зависимость от цен. Лишь в отдельных случаях цены и заработная плата регулировались властями» [Поланьи 2002]. Дальнейшую коммерциализацию тормозили отсутствие крупного капитала, рынка земли при наличии самой земли. Потенциальный рынок труда уже существовал. Однако естественный переход от самодостаточного хозяйствующего субъекта, ориентированного на удовлетворение потребностей, к капиталистическому предприятию, ориентированному на прибыль, невозможен. Он происходил с прямым участием государства⁴⁰ — в лице высшей знати, стремящейся к большему господству. «Решающим фактором первоначального накопления является, таким образом, не индивидуальная инициатива (будь то в форме «конструктивной» предпринимательской активности или, наоборот, в форме разбоя и насилия), а государство. <...> Собственность крестьян экспроприируется землевладельцами, переходящими от феодального к буржуазному способу эксплуатации» [Кагарлицкий 2010]. Государством экспроприируются и многие другие виды

⁴⁰ Собственно, как и меркантилизация [Кагарлицкий 2010].

собственности, «в Африке происходит массовое обращение в рабство самих людей. Формирование капитализма требует массового насильственного перераспределения собственности — такова логика первоначального накопления. Уважение к правам собственности становится священным принципом лишь тогда, когда перераспределение закончено, а капитал полностью подавил, подчинил себе и переварил все остальные хозяйственные уклады» [Кагарлицкий 2010: 262–263]. «Государственное вмешательство для капитализма есть нечто не менее органичное и необходимое, чем частная собственность и рынок» [Кагарлицкий 2010].

В Англии XVIII века такая политика государства привела к тому, что появился и крупный капитал, и рынок земли, и рынок капитала, и обездоленные крестьяне, лишенные средств к существованию — рынок дешевого труда. Также были изобретены станки, возможности для их привода за счет энергии воды, а вскоре и пара. «В 1771 г. в Кромфорде близ Дерби начала работать [первая] прядильная фабрика Аркрайта; машины приводились в движение водяным колесом. В 1779 г. здесь работало уже 300 человек, а водяное колесо приводило в движение тысячу веретен. К 1780 г. в Англии насчитывалось 20, а ещё через 10 лет — 150 прядильных фабрик, созданных по образцу предприятий Аркрайта. На многих из этих предприятий работало по 700–800 человек» [Всемирная ... 1958: 492].

2.1.5. Два основных фактора определяющие производительные силы предприятия

Макс Вебер четко разделял два основных класса существующих хозяйствующих субъектов: домохозяйство и промышленное капиталистическое предприятие. Первый осуществляет деятельность для удовлетворения своих потребностей, второй — для получения прибыли [Вебер 2016] и «различие между принципом потребления и принципом прибыли является ключом к пониманию совершенно иной цивилизации». Основные черты этой цивилизации Аристотель безошибочно предсказал за 2000 лет до ее пришествия, имея перед собой лишь первые зачатки рыночной экономики. Осуждая принцип производства ради прибыли как «несогласный с человеческой природой», как «безграничный и беспредельный», Аристотель указывал на самую суть проблемы, а именно на глубокое противоречие между изолированно действующим экономическим мотивом и социальными связями, неотъемлемым элементом которых и являются эти границы и пределы» [Поланьи 2002].

Макс Вебер также отмечал два вида социальных отношений: общность и обобществление⁴¹. Общность основывается на субъективном чувстве взаимопринадлежности участников. Обобществление – на мотивированном компромиссе противоположных интересов или мотивированном объединении интересов. При этом объединение интересов — часто только компромисс противоположных интересов, но сама противоположность интересов и конкуренция за возможности остаются⁴². Отмеченное выше домохозяйство – это общность, взаимопринадлежность, базирующаяся на неантагонистическом реципрокном обмене и альтруизме. А капиталистическое предприятие – компромисс противоположных интересов, базирующийся на антагонистическом вертикальном реципрокном обмене. Сам же прием на работу в предприятие – это рыночная сделка по найму за плату (рыночный обмен на основе свободного договора, т.е. непосредственный компромисс между противоположными, но взаимодополнительными интересами партнеров) [Вебер 2016].

Если сравнить домохозяйство и капиталистическое предприятие, то в домашнем хозяйстве обмен «обусловлен индивидуально и в этом смысле иррационален: излишки домашнего хозяйства, например, оцениваются по индивидуальной предельной полезности, характерной для этого хозяйства, и обмениваются иногда слишком дешево, а возможные минутные желания делают предельную полезность получаемых взамен товаров крайне высокой, поэтому определяемые предельной полезностью нормы обмена весьма нестабильны» [Вебер 2016]. Развитие домохозяйства определяется только непосредственным развитием потребностей его членов. И понятие «домохозяйства» достаточно широкое: «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» [Поланьи 2002]. В то время как «"капиталистическим" хозяйственным действием прежде всего должно считаться такое, которое основано на ожидании прибыли путем использования возможностей обмена» [Вебер 1990: 48]. «Даже там, где мастерская и орудия производства апроприированы в пользу одного владельца, который нанимает работников, экономически ещё не сформировано то образование, что сегодня обычно называется фабрикой, поскольку отсутствуют 1) механический источник энергии, 2) машины, 3) внутренние специализация и интеграция трудовых усилий. Фабрика сегодня —

⁴¹ «Большинство социальных отношений имеют характер частью общности, частью — обобществления» [Вебер 2016].

⁴² Ведь «решающая роль индивидуального интереса неизменна» [Вебер 2016].

это категория капиталистического хозяйства, поэтому и нами это понятие должно употребляться только в смысле предприятия, которое может быть предметом предпринимательской деятельности с основным капиталом, имеет, следовательно, форму производственной мастерской с внутренним разделением труда и апроприацией всех вещественных орудий производства при механизированном, т.е. ориентированном на моторы и машины труде» [Вебер 2016]. Другие формы предприятий, такие как мануфактуры, отмеченные Максом Вебером мастерские, и др., не относятся к капиталистическим поскольку они не ориентированы на прибыль. Они ничем не рискуют при прекращении производственной деятельности или даже банкротстве [Найт 2013; Поланьи 2002] — соответственно они более ориентированы на удовлетворение потребностей. Если же предприятие имеет существенный капитал, то «капиталисты и предприниматели не имеют возможности расслабиться хоть на мгновение» [Мизес 2019] — они находятся под постоянной угрозой потери капитала, а соответственно и статуса, власти, возможности удовлетворения высоких потребностей, осуществления значимого смысла жизни. Соответственно возможности производства, как и при первобытном капитализме, опережали потребности потребителей. Но при современном капитализме существует и «"производство" потребностей аналогично производству благ» [Найт 2013]. В первобытном капитализме излишки, натуральная прибыль, — шла на торжества и пиры, на торжественное уничтожение. А в современном — финансовая прибыль идет на развитие производства. Развитие, вызывающее в свою очередь дальнейшее повышение прибыли и дальнейшее развитие. Это ведет, как и в потлаче к перепроизводству и необходимости уничтожения избытков продукции. Только это уже в основном уничтожение «непрестижной», «морально устаревшей», «вышедшей из моды» — не соответствующей новым "произведенными" потребностями — продукции. А удовольствие от ее уничтожения потребитель получает, покупая взамен новую более престижную и только изредка функционально необходимую⁴³.

В докапиталистическую эпоху экономическая система является в сущности лишь простой функцией социальной организации и приводится в действие неэкономическими мотивами [Поланьи 2002]. Современная капиталистическая система — «это экономическая система, контролируемая, регулируемая и управляемая единственно лишь рынками; порядок в производстве и распределении товаров должен всецело обеспечиваться этим саморегулирующимся механизмом» [Поланьи 2002]. Механизмом,

⁴³ Например, наручные часы, показывающие время, можно купить и за несколько сотен рублей, и за несколько миллионов рублей.

ориентированным конкурентную борьбу за прибыль, собственно, как и в первобытном капитализме. Борьбу под угрозой потери капитала, статусов, власти.

И эта борьба требовала высокой производительности деятельности производственного персонала. При первобытном капитализме резко возросли уровни ответного дара, а за их невыполнение шли санкции вплоть до рабства. При капитализме XVII–XVIII веков⁴⁴ «обычным масштабом стоимости является среднее дневное пропитание взрослого человека, а не его дневной труд <...> и мало найдется таких рабочих, которые могли бы, не рискуя дойти до последней крайности, прожить и нескольких недель без работы» [Сэй 2007]. Поэтому «естественной ценой труда является та, которая необходима, чтобы рабочие имели возможность существовать и продолжать свой род без увеличения или уменьшения их числа» [Рикардо 1955: 85]. Если капиталист находился под угрозой банкротства, то рабочий находился под угрозой увольнения и потери средств к жизни. Именно эти угрозы и обеспечили развитие капиталистического общества. Общества, ориентированные на удовлетворение потребностей, обеспечивали только естественное развитие текущих, а не искусственно "производимых" потребностей.

Основная проблема капитализма и ее обострение

Уже в начале XX века ситуация, при которой капиталисты имели полную власть над рабочими и могли платить им нищенскую плату, существенно изменилась. Ранее бесправные, рабочие «поднялись до статуса промышленных рабочих, а уже очень скоро — промышленных рабочих, обладающих избирательными правами и объединенных в профсоюзы» [Поланьи 2002]. А «К концу XIX в. — всеобщее избирательное право распространилось тогда практически повсеместно — рабочий класс превратился в серьезную силу в государстве» [Поланьи 2002]. Рабочий класс и профсоюзы добились серьезных уступок от капиталистов в плане социальной защиты, установления достаточно высоких уровней минимальной оплаты труда и пособия по безработице. Оформился рынок труда со своим базовым уровнем оплаты труда. И необходимо отметить, что «сам базовый уровень заработной платы определяется вне рынка; функции, которые отводятся таким образом профсоюзам, государству и прочим публичным органам, зависят не только от характера этих институтов, но также и от фактической организации управления производством» [Поланьи 2002]. Появилась и конкуренция между предприятиями за рабочую силу. Однако «все эти меры (социальной защиты) гораздо хуже, чем зло, которое они предназначены устранить» [Мизес 2019]: добившись повышения уровня жизни как

⁴⁴ Капитализм того времени, характеризующийся полным произволом собственника и бесправием работника, иногда называют «первобытным», только он не имеет отношения к первобытному обществу — это «средневековый» капитализм.

рабочим, так и безработным, существенного снижения зависимости рабочего от капиталиста, — существенно снизились и стимулы к труду. Уже Фредерик Тейлор писал, что работник «в большинстве случаев сознательно стремится работать так мало, как только может, и давать значительно меньшую выработку, чем та, на которую он в действительности способен: во многих случаях не более одной трети или половины надлежащей дневной выработки» [Тейлор 1991: 11-12]. Значительно потеряв опасность увольнения, работник стал затрачивать большую часть рабочего времени на досуг — на удовлетворение своих потребностей, а не на труд. Ведь «опасность увольнения в первую очередь обуславливают готовность к труду в рамках капиталистического трудового порядка⁴⁵» [Вебер 2016: 199]. И именно снижение опасности увольнения существенно снизило готовность к труду в рамках капиталистического трудового порядка — это то зло социальной защиты, которое в 1949 году отметил Людвиг фон Мизес [Мизес 2019].

2.1.6. Социальные отношения и производительные силы при социализме

При победившем социализме основная проблема подъема уровня жизни населения, заключалась в отсутствии в стране оборотного капитала. И это было политической проблемой, так как поступления извне были исключены [Кулишер 2007]. Соответственно первый пятилетний план, ориентированный на резкий подъем и промышленного, и сельскохозяйственного производства, представлялся совершенно нереальным. Но государство «в качестве оборотного капитала могло рассчитывать на прибавочную стоимость труда людей. <...> А для этого нужно было убедить массы, что их труд не будет бесполезным. Нужно было добиться от населения, чтобы оно кредитовало государство своим трудом. <...> Надо было «разморозить» доверие. Что бы там ни думали за пределами России, подлинный капитал, который позволил финансировать пятилетний план, — это не запасы золота и платины <...>. Этим капиталом стало доверие, которое позволило правительству мобилизовать почти 30% национального дохода для снабжения страны оборудованием, вместо того чтобы дать населению немного поднять свой уровень жизни. И благодаря яростной энергии активистов, сумевших сыграть на патриотических чувствах, население согласилось — сначала нехотя, а затем с известного рода радостью или, во всяком случае, патриотической гордостью — отдать часть прибавочной стоимости своего труда на благо будущих поколений. <...> Коллектив, испытывающий колоссальное напряжение духа и нервной системы, безжалостно давит всех тех, кто встает на пути к его будущему» [Кулишер 2007]. Социальные отношения в предприятии, за исключением

⁴⁵ Макс Вебер отмечал ещё аккордную работу, как в первую очередь обуславливающую готовность к труду [Вебер 2016], но такая работа фактически требует отдельных контрактов, что возможно в очень редких случаях.

зарплаты, которая в основном определялась государством, остались такими же, как и при капитализме⁴⁶: рабочие не имели собственности ни на средства производства, ни на результаты деятельности своих предприятий. Однако они получили веру в то, что результаты государства в целом пойдут на их благо и благо будущих поколений. И это уже социальные отношения в рамках всего государства, и вера в государство обеспечила высокие производительные силы.

К сожалению, кредит доверия всегда ограничен во времени и дается только один раз. Грандиозные успехи первых пятилеток все же не позволили нашей стране превысить уровень жизни развитых стран капитализма. Кредит доверия был исчерпан и на программу построения коммунизма государство кредита доверия уже не получило. Но опыт, полученный при социализме — в первую очередь формализованная плановая система — используется повсеместно. Что касается кредита доверия — то его получение выходит за всякие формальные рамки. Можно отметить, что именно первые пятилетки социализма дали стимул развития в середине прошлого века школы человеческих отношений.

2.2. Социальные отношения и производительные силы предприятия

2.2.1. Отношения сторон в предприятии

Как отмечали О. Харт и Б. Хольстром в своем нобелевском труде, в предприятии должна действовать такая система стимулирования, которая «привяжет доход агента [работника] к некоторым (наблюдаемым и проверяемым) показателям производительности» [Hart, Holmström 2016: 1-2]. Ведь «трудовые договоры будут регулировать поведение только в той мере, в какой поведение работников может быть соблюдено и оценено, с тем чтобы “правильное” поведение (то есть поведение, которое продвигает цели организации) может быть вознаграждено и “неправильное” поведение наказывается» [Simon 2005: 99]. Однако формально определить ‘правильное’ и ‘неправильное’ поведение невозможно: «Независимые (то есть нефинансовые) переменные в системе показателей неверно идентифицируются как первичные факторы будущей удовлетворенности заинтересованных сторон. <...> Нет и не может быть количественной связи между нефинансовыми и ожидаемыми финансовыми результатами» [Schneiderman 1999: 6–11., с. 7]. И даже «удовлетворенность клиентов необязательно приводит к хорошим финансовым результатам» [Norreklit 2000: 82]. И О. Харт и Б. Хольстром в том же труде констатировали, что «попытка вознаградить только измеримые

⁴⁶ Более того, частное предпринимательство — локомотив капиталистического строя — было практически исключено [Кулишер 2007]. Предпринимателем было только государство и внутренние предприниматели-альтруисты.

действия может привести к дисфункциональному поведению, так как агенты будут затем концентрировать слишком много внимания на аспектах деятельности, которые, скорее всего, будут вознаграждены» [Hart, Holmström 2016: 11]. И О. Харт и Б. Хольстрем пришли к выводу, «что стимулирующая оплата, такая как сдельная ставка, часто встречается на рабочих местах с узким набором процедур⁴⁷. Рабочие места, которые включают в себя широкий спектр обязанностей, чаще всего платят фиксированную зарплату». А чем дальше идет прогресс, тем шире и неформальнее спектр обязанностей. Что же касается сдельных ставок, то проблему с ними описал ещё Фредерик Тейлор, который показал, что они мало отличаются от повременной оплаты [Тейлор 1991]. И «одной из самых главных тенденций в развитии форм оплаты труда в машиностроении в последние десятилетия явилось значительное увеличение доли рабочих, оплачиваемых повременно при соответствующем снижении доли сдельщиков» [Муравьев, Игнатьев, Крутик 2001: 256].

Общий вывод в том, что «использование денежных вознаграждений для мотивации деятельности имеет больше нюансов, чем многие предполагали» [Ryan, Deci 2017: 548]. В первую очередь из-за необходимости внешнего контроля деятельности человека и связанным с ним проблем: контроль противоречит потребности человека в автономии [Forest, Gagne 2011; Deci, Ryan 1985]; наличие контроля означает, что вознаграждение оказывается под угрозой и возникает реактивное сопротивление [Deci, Ryan 1985]; контроль достаточно часто бывает необъективен, соответственно вознаграждение зачастую оказывается несправедливым [Judge, Bono, Erez, et al 2005]; издержки от контроля и принуждения в средне – и долгосрочной перспективе превышают пользу от него [Барнард 2009]. Как показали экспериментальные исследования, проведенные Е. Н. Осиным и др. «в большинстве случаев эффективным подходом является поддержка автономной мотивации сотрудников при осторожном использовании внешних наград, не привязанных напрямую к текущим результатам. Но для эффективного управления трудовой мотивацией необходимы инструменты для её диагностики» [Осин 2017 и др.: 25]. Однако проведение экспериментов по влиянию мотивации на вклад сотрудников в результаты деятельности предприятия практически невозможно.

А в целом, «системы вознаграждения за эффективность работы приводят к повышению эффективности выполнения простых задач, но ухудшают эффективность выполнения более сложных задач» [Ryan, Deci 2017: 547].

⁴⁷ Преимущества сдельной оплаты перед повременной показывал ещё Адам Смит [Смит 2017]. Однако, во-первых, она стимулирует только количественные показатели. Во-вторых, ее преимущества сводятся на нет при системе снижения расценок, что показал ещё Фредерик Тейлор [1991].

Можно сказать, что создать в современном производстве систему ограниченного числа показателей, достижение которых обеспечивало бы достижение цели предприятия, — это тоже самое, что найти философский камень⁴⁸.

2.2.2. Механизм деятельности предприятия

Механизм деятельности предприятия, как отмечалось в предыдущем, не может включать внутренний механизм цен. В предприятии всегда существуют две формы обмена сторон. Внешняя рыночная, основанная на рыночном контракте между предприятием и работником, который формально устанавливает время труда и размер заработной платы. Внутренняя нерыночная — которая определяет реальную деятельность работника. Она не может быть формализована и, соответственно, отношения руководителя и подчиненного могут строиться только на неформальной основе и такой основой могут быть только неформализованные отношения дарообмена.

Выполнение распоряжения руководителя при фиксированной оплате обусловлено прямым или опосредованным принуждением состоящем в вероятности потери заработка в случае недостаточного трудового усилия [Вебер 2016]. Однако само понятие «недостаточное усилие» определяется компромиссом интересов, и даже при «достаточном усилии» распоряжение может быть невыполнено. И вопрос как раз в том, как определяется этот баланс интересов сторон — компромисс — определяющий взаимовыгодность обмена. Практически здесь имеет место следующий механизм: руководитель дает распоряжение работнику⁴⁹, работник осуществляет определенную трудовую деятельность по выполнению распоряжения, руководитель по ходу может давать оценку его деятельности (поощрение, наказание), и работник регулярно получает заработную плату. При этом интегрально за какой-либо период времени стороны субъективно оценивают взаимовыгодность обмена — приносит он выгоды сторонам, или нет, продолжать деятельность по контракту, или расторгнуть его по инициативе стороны, которая считает для себя контракт невыгодным. Считает, что будет выгоднее найти на рынке другой вариант. Именно поэтому при поступлении на работу назначается испытательный срок⁵⁰, в течении которого можно интегрально оценить все возможные выгоды и издержки сторон — взаимовыгодность обмена. И это чисто рыночные отношения определяемые рынком труда. Как отмечал Чарльз Барнард, «согласие на кооперацию возникает в итоге оценки стимулов к вступлению в кооперацию относительно

⁴⁸ Это четко показывает и следствие Стаффорда Бира из теоремы разнообразия Уильяма Эшби [Бир 2009].

⁴⁹ В более общем случае распоряжение могут исполнять несколько человек и с различными усилиями.

⁵⁰ Это соответствует тому, что и на обычном рынке есть двухнедельный срок, чтобы вернуть товар, который не подошел.

жертв, которых она требует, и сравнения результата с тем уровнем чистого удовлетворения, который могут обеспечить другие имеющиеся возможности» [Барнард 2009, с. 84]. Однако здесь внутренние вертикальные отношения — это уже антагонистические реципрокные отношения (неформализованные отношения дарообмена). В предприятии существует постоянная многонаправленная и разносторонняя цепь распределенных односторонних трансакций дара [Жемчуговы 2019; Жемчуговы 2020а; Жемчуговы 2020b]. Однако поскольку каждая сторона желает получить как можно больше, а отдать как можно меньше, должна осуществляться взаимная интегральная оценка соответствия взаимности даров⁵¹. Дары, в отличие от обмена, неформализованы и могут отличаться по своей сути, быть разделены во времени и в пространстве. Именно это позволяет руководителю давать различные распоряжения по деятельности, формально не оговоренные в контракте, а взамен премии и санкции, ежемесячную заработную плату. Но кроме нее и такие дары, как благодарность, участие, продвижение по службе, а также и различные взыскания — отрицательные дары. И дары подчиненных как в виде качественного исполнения распоряжений, а также и неформальных даров руководителю. Интегрально дары руководителя и подчиненных в целом должны уравниваться. Остается открытым только вопрос критерия и механизма этого баланса интересов — нахождения компромисса. Ведь дарообмен антагонистический.

2.2.3. Отношения в предприятии как дарообмен

Впервые на отношения в предприятии как отношения дарообмена указал Марсель Мосс: «В наше время можно заставить людей работать лучше только при условии надежной оплаты в течение всей их жизни той работы, которую они добросовестно выполняют как для других, так и для самих себя. Производитель, участвующий в обмене, вновь чувствует — как это было всегда, но на сей раз ощущает особенно остро, — что он обменивает больше, чем продукт или рабочее время, что он отдает нечто от себя самого, свое время, свою жизнь. Он хочет поэтому быть вознагражденным, хотя бы умеренно, за этот дар. И отказывать ему в этом возмещении — значит подстрекать его к лени и снижению производительности труда» [Мосс 1996]. Далее Георг Акерлоф отметил, что работник увеличивает объем производства в обмен на рост заработной платы [Akerlof 1982]. И уже в 2010-х годах вышел целый ряд исследований на эту тему. Марина Доблова отмечает «альтернативный подход к агентской теории, известный как теория обмена дарами. Этот подход подразумевает, что агенты (участники отношений) благожелательны друг к другу, и это выражается в конкретных действиях и услугах, называемых дарами.

⁵¹ Соответственно это антагонистические дары.

Другими словами, агенты заключают неформальное соглашение отвечать на доброту добротой – в первую очередь отвечать за хорошую работу хорошей зарплатой» [Dodlova, Yudkevich 2009: 23]. Однако эти данные не подтверждались практически. И уже в 2012 году было отмечено, что «обмен дарами – это более сложный феномен, чем предполагалось ранее в литературе» [Kube, Marechal, Puppe 2012: 1656]. Получая дары на регулярной основе, реакция на них снижается [Kube, Marechal, Puppe 2012], а регулярная основа – это именно заработная плата. Эксперименты 2010-х годов, проводимые в реальных условиях, показали, что работники, имеющие пропорциональный рост производительности труда в лабораторных условиях, не делают этого в реальных, демонстрируют статистически незначительные результаты, иногда даже отрицательные. Или изменений не обнаруживается [Esteves-Sorenson 2018; DellaVigna List Malmendier, Rao 2016]. Было выяснено, что «если ее повысить в процессе установившейся деятельности, роста не происходит. Обмен дарами более эффективен, когда его вводят изначально, <...> а не во время продолжающихся рабочих отношений» [DellaVigna, List, Malmendier, Rao 2016: 30]. И такое несоответствие лабораторных и реальных данных объясняется тем, что в реальных условиях мы имеем дело не с отдельными экспериментируемыми, а с группой в которой формируются определенные нормы и принципы. Эти нормы вырабатываются в соответствии с начальным уровнем оплаты труда и далее изменить их простым повышением уровня зарплаты уже невозможно. Причины этого в том, что, «во-первых, личные мотивы повышения эффективности членами группы будут отсутствовать – зарплата уже повышена. Во-вторых, те члены группы, которые все же сократят свои непроизводительные действия и будут работать более напряженно, не только окажутся в проигрыше по отношению к остальным членам группы, но и будут испытывать на себе их санкции. Группа попадает в институциональную ловушку и не может из нее выйти» [Жемчуговы 2020b].

Подведение итогов предыдущих работ в этой области и собственных исследований в реальных условиях приведено в статье 2019 года Ф. Энглмайером и С. Лейдером [Englmaier, Leider 2019], которые отметили противоречивость известных результатов, влияние на них особенностей внешней среды и личностных характеристик участников. Они рассматривали именно эффективность первоначальной зарплаты как вознаграждения-дара: «дарить начальную зарплату» [Englmaier, Leider 2019: 5]. Особо и многократно они отметили то, что «эффективность дара существенно повышается, если руководитель получает более сильную выгоду от высокой производительности работника» [Englmaier, Leider 2019: 23]. И «интересным выводом из нашего исследования является то, что оплата труда среднего звена должна быть частью политики вознаграждения, даже если на этом

иерархическом уровне отсутствуют проблемы морального риска» [Englmaier, Leider 2019: 25].

Таким образом, изменение уровня оплаты не рассматривается персоналом как дар и в реальных условиях не вызывает ответных даров повышения эффективности. Это объясняется тем, что исходная предпосылка исследований исходила из того, что отношения дарообмена неантагонистичны. Реально же мы имеем антагонистические реплицитные отношения: каждая сторона желает получить как можно больше, а отдать как можно меньше. А при этом возможен только определенный компромисс сторон. И этот компромисс, не увязывая его с реплицитными отношениями, а лишь подразумевая их, показал Чарльз Барнард [Барнард 2009], а затем и Герберт Саймон [Simon 2005]. И именно этот компромисс и определяет механизм деятельности предприятия — механизм баланса интересов сторон. Рассмотрим его.

2.2.4. Вне рыночный механизм деятельности предприятия — механизм баланса интересов сторон

Если рассмотреть дарообмен в естественных группах, то ответный дар никак не оговорен и как правило больше исходного. Он, фактически означает новый исходный дар [Мосс 1996, Малиновский 2004, Годелье 2007]. Тем не менее система дарообмена работает и обеспечивает взаимовыгодность [Годелье 2007].

В производственном обмене контрактом формально оговорены заработная плата и рабочее время, и, неформально, необходимость исполнения своих функциональных обязанностей. При этом руководитель стремится получить как можно больше результатов труда, а подчиненный, с учетом того, что заработная плата фиксирована, — как можно больше досуга. Соответственно работник стремится максимизировать досуг, ведь «обычно "труд" трактуется в инвертированно-положительном смысле, как антиполезность» [Найт 2013]. И как отметил Robbins, экономический аспект этого разделения заключается в следующем: «Во-первых, изолированный (отдельный) человек хочет как реального дохода, так и досуга. Во-вторых, у него не хватает ни того, ни другого в полной мере, чтобы удовлетворить свою потребность в каждом из них. В-третьих, он может тратить свое время на увеличение своего реального дохода или на то, чтобы проводить больше свободного времени. Поэтому ему приходится выбирать. Он должен экономить. Независимо от того, делает ли он выбор обдуманно или нет, его поведение имеет форму выбора. Распределение его времени и ресурсов имеет отношение к его системе потребностей» [Robbins 1932: 12]. «Как досуг, так и более высокий доход входят в функцию полезности человека» [Alchian, Demsetz 1972]. Людвиг фон Мизес: отмечал следующие случаи, когда человек предпочитает труд досугу [Мизес 2019]:

- Человек может работать, чтобы сделать свои тело и разум сильными, бодрыми и подвижными.
- Человек может покориться отрицательной полезности труда, желая послужить Богу.
- Человек может тяжело работать, чтобы избежать ещё большего зла.
- Человек может работать, поскольку предпочитает доход, который он может заработать, отрицательной полезности труда.

Относительно последнего случая — труда в предприятии — Людвиг фон Мизес писал: «Отличительная черта этого вида труда то, что он выполняется ради цели, находящейся вне процесса его выполнения и связанной с ним отрицательной полезности. Труд сам по себе причина отрицательной полезности» [Мизес 2019]. При свободном труде человек сочетает труд и досуг исходя из удовлетворения своих потребностей. При наёмном труде работник старается как можно больше получить, предприниматель — как можно меньше дать [Сэй 2007]. И для этого каждая сторона используют свою власть.

Поскольку зарплата в основном фиксирована, работник старается получить как можно больше досуга или других благ, например, за счет использования остаточных прав контроля активов (см. раздел 2.2.9). В итоге определенной борьбы работник производит примерно столько, сколько при его уровне вознаграждения производится в среднем по рынку труда. Производить выше ему не выгодно — безрезультатная трата своих ресурсов. И остающееся рабочее время он отдает досугу (или снижает уровень напряженности труда, что эквивалентно). Если же его заставлять производить выше этого уровня — он может просто найти другое более выгодное место работы на рынке труда. Здесь уже опасность увольнения работника, а соответственно и невыполнение планов подразделения, в первую очередь обуславливают готовность руководства к его досугу в рамках капиталистического трудового порядка. При таких социальных отношениях производительные силы предприятия определяются действующим уровнем оплаты, другими возможными вознаграждениями, и ситуацией на рынке труда. В результате уровень труда и досуга устанавливается на компромиссном уровне, примерно соответствующем среднерыночному по рынку труда: формируется зоны безразличия в рамках которых подчиненный принимает как должное распоряжения руководителя. Этот механизм впервые показал Чарльз Барнард: «Выражение «зона безразличия» можно объяснить следующим образом. Если выстроить все потенциально возможные приказы в зависимости от их приемлемости для потенциального исполнителя, то некоторые будут для него явно неприемлемыми. Это значит, что он не станет их исполнять. Другие будут находиться на грани приемлемости, а некоторые будут безусловно восприняты как

приемлемые. Последняя группа приказов как раз и находится в границах «зоны безразличия» [Барнард 2009: 65]. При этом имеется и зона безразличия руководителя в пределах которой он воспринимает досуг подчиненного как данное [Жемчугovy 2020b].

Как писал Чарльз Барнард: «Границы зоны безразличия зависят от того, насколько стимулы, побуждающие человека присоединиться к организации, превышают жертвы и неудобства, связанные с участием в ней. Из этого следует, что те, у кого имеется небольшой стимул для присоединения к организации, будут подчиняться относительно немногим приказам» [Барнард 2009: 167]. Зависят от того, насколько выгоды: официальная заработная плата, повышение профессионального уровня, возможное использование остаточных прав контроля активов, досуг, благодарности руководителя, признание и положительные эмоции от отношений и труда, и др., превышают издержки: затраты труда и времени, взыскания руководителя, и др. Насколько руководитель и предприятие обеспечивает повышение жизненного капитала человека.

При этом при формировании зоны безразличия речь идет не о каждом отдельном человеке, а о всей группе: «поскольку степень, в которой люди подчиняются приказам, влияет на рациональность организации, то отрицание авторитета конкретного приказа (то есть власти конкретного акта организационной коммуникации) представляет собой угрозу всем тем, кто получает от сотрудничества с этой организацией чистую выгоду, если не учитывать случая, когда этот приказ неприемлем и для них тоже. Соответственно в любой конкретный момент большинство участников организации лично заинтересованы в поддержании авторитета всех приказов, которые относятся к их личной зоне безразличия. Сохранение этого интереса обеспечивается в основном за счет неформальной организации. Об этом свидетельствуют различные выражения, например, «общественное мнение», «мнение организации», «настроения в войсках», «точка зрения группы» и т. п. Такой неформальный коллективный разум сообщества влияет на установки отдельных его членов и приводит к тому, что каждый из них, взятый по отдельности, испытывает сильное нежелание подвергать сомнению приказы, которые относятся к его личной зоне безразличия или расположены рядом с ней. Формальным выражением этого коллективного разума становится ложное представление о том, что власть направлена сверху вниз, от генерала – к рядовому. Эта выдумка нужна для того, чтобы сформировать у людей благосклонное отношение к идее подчинения приказам начальства и дать им возможность спокойно исполнять эти приказы, не ощущая при этом приниженности и не боясь утратить свой статус в глазах коллег» [Барнард 2009:167-168]. «Таким образом, участники организации согласны подчиняться власти, выраженной в приказах (то есть посредством коммуникации), потому что если руководство заботится о том, чтобы

приказы были приемлемыми, то большая их часть находится в пределах зоны безразличия, а также потому что обычно мотивы большинства участников находятся под влиянием коллективного разума сообщества. Практическим инструментом этого разума является выдумка, что власть направлена сверху вниз, которая создает условия для того, чтобы безлично относиться к вопросам личного характера» [Барнард 2009: 168].

Зону безразличия формирует не каждый ее член, а группа в целом. Чем ценнее предприятие для человека, тем ценнее оно для группы, тем существеннее нормы группы, сильнее влияние норм группы. Группа самоорганизуется на выживание и развитие — на получение максимального капитала. Если предприятие дает группе существенный прирост капитала — группа самоорганизуется на производство. Она накладывает санкции и на «сачков» и «халявщиков», но также и на выскочек, и на тех, кто «подлизывается» к начальству. Если же не дает — группа саморганизуется не на производство, а на удовлетворение личных интересов своих членов. Группа всегда ориентирована на свой максимальный капитал, в первую очередь на те его составляющие, которые она реально может получить. Если предприятие дает ей результаты выше среднерыночного — на труд — зона безразличия расширяется. Если нет — большой прирост капитала дает досуг и личностные отношения — зона безразличия сужается.

Аналогично формируется и зона безразличия всех руководящих групп на всех уровнях иерархии предприятия. Каждый руководитель — член руководящей группы, имеет своего руководителя, указания которого в зоне своего безразличия они выполняют. Руководящая группа также формирует компромисс между уровнем труда по контролю и координации подчиненных, и уровнем досуга. Компромисс, также в основном определяемый рынком труда и властью вышестоящего руководителя.

Описанный механизм интегрально определяется чисто антагонистическими отношениями. Поэтому при таких социальных отношениях невозможно рассчитывать на доверительность и духовность в производственных вопросах⁵². Но неантагонистические отношения могут выстраиваться на неформальной основе, на дарах вне рамок производственного обмена. Непроизводственные дары подчиненных могут обеспечивать лояльность руководства, а производственные дары руководства — лояльность подчиненных.

⁵² Если эти отношения рассматривать как дарообмен, то взаимные дары здесь компенсируются, поскольку сторонами они признаются эквивалентными, а между сторонами «доминирует принцип соперничества и антагонизма» [Годелье 2007: 50], как и в первобытном капитализме. Только при неантагонистических отношениях дара первобытного коммунизма, дары не компенсируются даже при их эквивалентности, и служат выстраиванию социальных отношений.

Таким образом, механизм баланса интересов сторон в предприятии не основан на формальных объективных данных — базируется, с одной стороны, на рациональной субъективной оценке руководителем даров подчиненного (как производственных, так и непроизводственных) — на власти руководителя. С другой — на рациональной субъективной оценке подчиненными даров руководителя — на власти подчиненного. В результате мы имеем субъективную подсознательную «калькуляцию» выгод каждой из сторон, в которую непременно вмешиваются личностные факторы. И основная цель подчиненного (пусть даже и руководителя) — это обеспечить лояльность своего (вышестоящего) руководителя.

Отметим влияние мотивации на достижение заданных формальных показателей, рассмотренный в разделе 2.2.1, на величину зоны безразличия. Если из заработной платы выделить часть средств на премии за достижение этих показателей (с сохранением общего уровня), то труд работников частично будет направляться не на выполнение указаний руководства, а на достижение заданных показателей. И чем больше доля выплат за достижение формальных показателей, тем меньше будет власть руководителя, тем более будет сужаться зона безразличия.

Приведенный в данном разделе механизм деятельности предприятия реально функционирует в существующих капиталистических предприятиях. Но он полностью не соответствует механизму рациональной бюрократии Макса Вебера где: «Вместо человеческого участия, покровительства, ласки, благодарности и гнева, характерных для традиционного, и, отчасти харизматического господства, современная культура требует от административного аппарата, который ее поддерживает, деловитости и специализации. Современная бюрократия безлична, что дает возможность определить будущее администрации в культуре... Капиталистическое производство требует такого судебного и административного аппарата, деятельность которого должна соответствовать постоянным правовым нормам и рациональной калькуляции подобно тому, как калькулируется эффективность машины» [цит. по: Спиридонова 2008: 19]. Этот механизм рациональной бюрократии пытался внедрять Фредерик Тейлор, однако он возможен только при полностью формализованной деятельности — только при типовых нормированных операциях серийного производства. Однако все такие операции передаются автоматам, что отмечал ещё Альфред Маршалл [Маршалл 2012]. Человеку в предприятии оставляют неформализуемую некалькулируемую деятельность, требующую принятия решений в нетиповых ситуациях и условиях неопределенности.

Таким образом, в современном капиталистическом предприятии реально функционирует не формальная рациональная бюрократия Макса Вебера, а описанные им

традиционная или харизматическая организации (в зависимости от того является ли руководитель харизматическим лидером или только администратором).

Необходимо отметить, что угроза увольнения персонала зависит от уровня получаемой прибыли (разницы между всеми доходами и всеми издержками) в предприятии по отношению к среднерыночной. Для наёмного персонала предприятий с уровнем прибыли существенно выше среднерыночного основные цели персонала, определяющие его деятельность, — это опасность увольнения и потери дохода, необходимого для удовлетворения своих потребностей, а также лояльность руководства, от которого зависит работа и карьера на предприятии (подчиненные зависят от руководителя — найти аналогичную высокооплачиваемую работу достаточно трудно). Для наёмного персонала предприятий с уровнем прибыли на среднерыночном уровне угрозы увольнения невелики. И основные цели персонала — это досуг, а также лояльность руководства. Досуг здесь может рассматриваться и как дополнительное к заработной плате вознаграждения персонала. Чем ниже уровень прибыли по отношению к среднерыночному, чем менее значима она для персонала⁵³ — тем больше времени персонал уделяет досугу. Точнее — удовлетворению личных потребностей, включая и деятельность по получению различных несанкционированных доходов. И тем меньше труду по исполнению указаний руководства. Здесь уже руководитель зависит от подчиненных — подчиненные всегда могут найти аналогичную и даже более выгодную работу — потеря работы здесь уже не является угрозой. «Работник "приказывает" владельцу команды заплатить ему деньги в том же смысле, в каком работодатель направляет члена команды на выполнение определенных действий. Работник может расторгнуть контракт с такой же готовностью, как и работодатель» [Alchian, Demsetz 1972]. Такое положение — это именно то зло, которое отмечал Людвиг фон Мизес [Мизес 2019], зло, возникшее из за социальной защиты наёмного персонала. Второй фактор, от которого зависит зона безразличия — это компетентность, воля и власть руководителя. Если он чистый администратор, и не разбирается в технических вопросах и не имеет реальной власти, работники обеспечивают зону безразличия, в которой минимальное время отводится труду, и максимальное — досугу. При высоких компетенциях руководителя, наличия у него реальной власти, формируется зона безразличия с большим временем для труда.

В предприятии, с одной стороны, предприятие формирует формальные нормы и принципы деятельности, ориентированные на достижение целей предприятия —

⁵³ А значимость вознаграждения от предприятия зависит как от соотношения уровня его оплаты к среднерыночному, так и от уровня других доходов его и его семьи, его накоплений.

формальный институт. С другой стороны, тесное взаимодействие членов коллектива формирует свой неформальный институт, определяющий их совместную деятельность по достижению личных целей коллектива. Формируют два института: формальный и неформальный и реальная деятельность, как отмечал Дуглас Норт, определяется сложным переплетением этих двух институтов [Норт 1997b]. Однако в иерархических группах существуют и реципрокные отношения между руководителем и подчиненными, которые формируют между ними, случае если обмен взаимовыгоден, неформальные устойчивые социальные отношения. определяемые реальным институт предприятия — реальные правила игры. В чем-то соответствующие формальным правилам, в чем-то дополняющие их, в чем-то несоответствующие им.

Таким образом, пределы власти предпринимателя — границы, в рамках которых он может управлять наёмным персоналом — устанавливает не контракт, как отмечал Роберт Коуз, а формируемый, с оглядкой на рынок рабочей силы и формальные правила, реальный институт определяющий баланс интересов сторон. С одной стороны, «рабочий в силу угрозы увольнения понуждается к достижению оптимального уровня трудовых усилий» [Вебер 1990]. С другой стороны, руководитель, в силу угрозы уже своего увольнения, понуждается принимать только такие планы, которые будут соответствовать оптимальному уровню трудовых усилий и досуга подчиненных. Собственник, в силу угрозы потери капитала, может задавать и финансировать только такие планы, при которых этот баланс будет соблюдаться и предприятие функционировать.

Основная проблема существующих социальных отношений заключается в том, что человек трудится не для получения высоких производственных результатов, а таких, при которых он сохраняет лояльность руководства и свое место на предприятии при минимуме труда и максимуме личного результата.

2.2.5. Власть в предприятии

Как отмечалось в предыдущем разделе, уровень трудовых усилий персонала зависит от власти руководителя. Основные элементы власти – это принуждение (угроза негативными последствиями), убеждение, поощрение, авторитет [Российская политическая энциклопедия 1998]. И «наиболее значительный аспект социальной среды — это система нормативных правил, подкреплённых санкциями, необходимость появления в отношениях между индивидами принудительной власти» [Парсонс 2000]. Однако обладание властью может иметь непредвиденные последствия; проверить же, обладает тот или иной человек властью или нет, можно, только определив, способен ли он добиваться поставленных целей. Без целеполагания понятие власти становится настолько туманным, что почти теряет смысл [Политика... 2001].

В общем виде «власть — это способность актора к отчуждению своего права на волеопределение в пользу субъекта более высокого уровня с целью распределения объемов и полномочий для всех видов акторов, образующих систему — общество. В процессе делегирования и социального взаимодействия власть приобретает характер динамической институциональной системы, находящейся в состоянии непрерывного развития» [Шмидт, Ризоев 2019: 127]. По нашему же мнению власть — это скорее способность субъекта более высокого уровня к обеспечению необходимого волеопределения подчиненных акторов. Только таким образом он может направлять деятельность акторов. Кроме того, это определение не говорит о том, что побуждает актора отчуждать свое право на волеопределение в пользу субъекта более высокого порядка. При антагонистических отношениях цель человека в предприятии — повышение своего совокупного жизненного капитала — повышение всех составляющих собственности человека, как отмечалось, внутренних и внешних, материальных и нематериальных, социальных, духовных и эмоциональных. При этом заработная плата, премии, благодарности, другие поощрения и доходы, досуг, — повышают его жизненный капитал. А различные санкции, взыскания, выговоры, — снижают. В рамках предприятия эти элементы собственности могут быть как приданы человеку, так и отторжены внешней властью. С этой точки зрения любое вознаграждение или наказание — это увеличение или лишение части определенной составляющей собственности. И в предприятии руководитель имеет власть изменять права собственности подчиненных. Эта власть фиксируется во внутренних документах предприятия. И выражается в премиях, благодарностях, взысканиях, продвижении по службе, увольнении, и др.

В предприятии права собственности в основном и определяют социальные отношения. Часть этих прав может быть документально задекларирована, а часть зависит от конкретной ситуации и не может быть задекларирована. В последнем случае могут быть задекларированы только общие рамки, а конкретные положения определяются самим руководителем, субъективно и ситуационно. Задекларированные права собственности человека — это его права не только на заработную плату, а и на другие аспекты: время отдыха, очередной отпуск, и др. Эти права определяются двусторонними или односторонними документами, например, контрактами, правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР). Самые общие положения определяются внешними нормативными и законодательными актами. Власть над человеком в предприятии — это права руководства изменять задекларированные ранее односторонние документы определяющие права собственности и согласовывать изменение двусторонних, а также передавать и отбирать права собственности в принятых в предприятии рамках. Например, устанавливать

нормативы и планы, устанавливать размер премии, объявлять благодарности, накладывать взыскания, и др. Рамки власти оговариваются в организационной документации, как правило — это директивные документы, например, должностные инструкции.

При этом субъект, наделенный властью, имеет, за счет отсутствия четких регламентов, возможность присваивать объекты собственности подвластных индивидов. Необходимо также отметить, что существует и неформальная власть — власть лидера, которому группа сама делегирует определенные властные полномочия.

В предприятии существует власть как руководителя над подчиненным, так и подчиненного над руководителем. Ведь если подчиненный не выполнит свое задание, то будет невыполнено и задание руководителя, полученное от вышестоящего руководителя. А значит и на руководителя будут наложены санкции — ущемлены уже его права собственности. При этом власть отдельного подчиненного невелика — но власть подчиненного коллектива над руководителем подобна власти руководителя над коллективом, а может быть и выше — коллектив может диктовать свою волю руководителю, и руководитель не может не считаться с ней. Отсюда и принцип: «разделяй и властвуй».

2.2.6. Свобода в предприятии

Из предыдущего раздела может показаться, что власть — это ограничение свободы. Однако, как отмечал Франкл, «свобода, если ее реализация не сопряжена с ответственностью, угрожает выродиться в простой произвол» [Франкл 1990: 68]. Ведь «духовность, свобода и ответственность — это три экзистенциала человеческого существования⁵⁴» [Франкл 1990: 93]. «Будучи свободным, человек является существом, свободно принимающим решения» [Франкл], но есть внутренняя «инстанция, перед которой мы несем ответственность, — это совесть» [Франкл 1990: 126]. Человек ответственен и за свои решения, и за свои действия, и за свое бездействие.

В предприятии решения человека во многом принимаются за него — его принуждают исполнять эти решения изменением прав его собственности. А если решения принимает не сам человек, то он не несет за них и ответственности — может безответственно осуществлять эти решения, не задумываясь о результате. «И если человек, не осознающий своей ответственности, просто принимает жизнь как нечто данное, экзистенциальный анализ учит людей воспринимать жизнь как "миссию". Здесь необходимо сделать следующее дополнение: существуют люди, которые идут ещё дальше, которые переживают жизнь в другом измерении. Они живут переживаниями того, кто

⁵⁴ И эти три экзистенциала человеческого существования полностью соответствуют экономике дара, но отсутствуют в рыночной экономике.

посылает нам задачи, — всевышнего, наделяющего людей их "миссиями"» [Франкл 1990: 187]. Антагонистические социальные отношения уничтожают и ответственность и свободу человека. Его деятельность в предприятии не является его предназначением, смыслом его жизни. Смысл его деятельности — это просто повышение своего жизненного капитала. И свобода в этом, свобода без ответственности — это полный произвол. Свобода может существовать только в рамках ответственности — в неформальных институциональных рамках — рамках принятых им и его коллективом «правил игры». Причем для инструментальной группы положения этого вырабатываемого ею неформального института должны быть четко сформулированы. Однако для структурного подразделения предприятия эти правила задаются свыше — как требования формального института. И человек свободен в рамках неформального института своей группы, но несвободен — в рамках неформального, а значит для соблюдения рамок формального института, для направленности деятельности на достижение целей предприятия, необходимо применять принудительную власть. При антагонистических отношениях в предприятии, конфликте интересов, мы имеем не свободу и ответственность, а принудительную власть — попрание основных ценностей человека.

2.2.7. Неэкономические социальные отношения в предприятии

Впервые весь комплекс внутренних мотивов человека в капиталистическом предприятии, включая неэкономические, рассматривал ещё Адам Смит (1776). Анализируя пять главных условий размера оплаты труда, он выделил три условия, которые мотивируют или демотивируют труд наравне с заработком, это: приятность или неприятность самих занятий; постоянство или непостоянство занятий; и вероятность или невероятность успеха в них. А также два условия, которые должны влиять на величину заработной платы. Во-первых, это достигнутая квалификация рабочих. Например, «почет составляет значительную часть вознаграждения во всех особо уважаемых профессиях; с точки же зрения денежного вознаграждения эти профессии, принимая во внимание все обстоятельства, обыкновенно оплачиваются недостаточно» [Смит 2017]. Во-вторых, это ответственность работ и доверие, оказываемое тем лицам, которые занимаются ими. Например, «Мы вверяем наше здоровье врачу, наше состояние, а иногда нашу жизнь и репутацию — поверенному и адвокату. Такое доверие нельзя безопасно оказывать людям, не занимающим солидного общественного положения» [Смит 2017]. Ведь если они не занимают такого положения, им нечего терять в случае их недобросовестного поведения. В части управляющих делами предприятия это отмечал ещё Уильям Петти (1662), который писал, что если «закон должен был бы обеспечивать рабочему только средства к жизни» [Петти 1940: 72], то размер оплаты служащих должен соответствовать «труду, искусству и

степени доверия, требующимся в каждом отдельном случае» [Петти 1940: 20]. Они должны получать «жалования, которые могли бы компенсировать искусство, честность и усердие администраторов» [Петти 1940: 62]. Альфред Маршалл так описывал неэкономические факторы и их влияние на деятельность человека: «Свобода и оптимизм увеличивают не только желание человека работать, но его работоспособность; физиологи утверждают, что данное количество усилия поглощает меньшую долю имеющейся у человека нервной энергии, когда такое усилие предпринимается под влиянием удовольствия, а не боли; а без надежды, оптимизма нет и предприимчивости. Безопасность индивидуума и собственности образует два условия такого оптимизма и свободы; однако безопасность всегда предполагает ограничение свободы, и одна из труднейших проблем цивилизации заключается в том, чтобы установить, каким образом обеспечить безопасность, составляющую условие свободы, без того, чтобы не слишком сильно жертвовать самой свободой. Разнообразие в труде, окружении и в личных связях порождает новые мысли, концентрирует внимание на несовершенстве старых методов, стимулирует "святую неудовлетворенность" всяческими способами развивает созидательную энергию» [Маршалл 2012]. Макс Вебер отмечал, что «предметом устремлений хозяйствующих лиц являются также и социальные отношения, рассматриваемые с точки зрения сегодняшних или будущих возможностей использования. Возможности, которые <...> называются экономическими возможностями» [Вебер 2016: 118].

Таким образом, все теоретики отмечали важность неэкономических факторов в деятельности человека, которые, тем не менее, являются «экономическими возможностями».

С другой стороны, как отмечал Фрэнк Найт, «обычно "труд" трактуется в инвертированно-положительном смысле, как антиполезность» [Найт 2013]. Это же писал и Людвиг фон Мизес. Он отмечал следующие случаи, когда человек предпочитает труд досугу:

- Человек может работать, чтобы сделать свои тело и разум сильными, бодрыми и подвижными.
- Человек может покориться отрицательной полезности труда, желая послужить Богу.
- Человек может тяжело работать, чтобы избежать ещё большего зла.
- Человек может работать, поскольку предпочитает доход, который он может заработать, отрицательной полезности труда.

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

Источниками радости труда могут быть [Мизес 2019]:

- Ожидание промежуточного вознаграждения за труд;
- В процессе работы работник получает эстетическую оценку своих навыков и производимого продукта.
- Выполнив задание, работник получает удовлетворение от осознания того, что ему удалось успешно преодолеть все связанные с ним труды и заботы.
- Некоторые виды работы удовлетворяют специфические желания.

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

Рассматривая общие побуждения человека к деятельности, Додонов [Додонов 1978] свел их к четырем мотивационным факторам.

- Прямой конечный результат деятельности. Причем «ту же самую побуждающую силу прямого конечного эффекта деятельности мы имеем и тогда, когда человек нечто создает не для себя лично, а для тех, от кого он себя не отделяет: для своих близких, для народа» [Додонов 1978].
- Стремление получить вознаграждение.
- Угроза наказания, давление.
- Стремление получить эмоциональное удовлетворение от самого процесса деятельности.

Подходом к мотивационным факторам деятельности, подобным подходу Альфреда Маршалла, является теория самодетерминации Эдварда Деци и Ричарда Райана [Deci, Ryan, 1985], которая базируется на «идее врожденных потребностей в компетентности и автономии, которые могут быть либо поддержаны, либо воспрепятствованы аспектами социального контекста» [Ryan, Deci 2017: 118]. Исходя из этой идеи были выделены «внутренняя мотивация человека, относящаяся к деятельности, которая делается для его внутреннего удовлетворения» [Ryan, Deci 2017 :198] и следующие четыре следующих типа мотивационной регуляции.

- Внешняя регуляция – неприятие ценностей группы и вынужденная деятельность.

- Интроецированную – осознанное условное принятие ценностей, и деятельность, несогласованная с личными ценностями.
- Идентифицированной – неосознанное условное принятие ценностей группы, и деятельность в соответствии с этими ценностями.
- Интегрированной – осознанное безусловное принятие ценностей группы, и деятельность в соответствии с этими ценностями.

Последние три типа четко говорят, «что чем полнее люди усваивают нормы культурно ценной внешне мотивированной деятельности, тем больше PLOC [воспринимаемый локус причинности] будет внутренним, и тем больше люди будут испытывать автономию в осуществлении своего поведения» [Ryan, Deci 2017: 182]. Другими словами, у них будет, например, не «свобода», а только «ощущение свободы». Деси и Райен прямо говорят: «Мы больше озабочены свободой как характеристикой психологической гибкости» [Deci, Ryan 1985: 209]. При этом «менеджеры могут быть обучены тому, чтобы быть более автономно-поддерживающимися» [Ryan, Deci 2017: 532], не имея при этом реальной автономности. Что касается мотивации рядового персонала, то «менеджеры, поддерживающие основные психологические потребности сотрудников в их автономии, более важны и эффективны в мотивации работы, чем при попытках использовать оплату труда в качестве мотиватора» [Ryan, Deci 2017: 550].

Однако Деси и Райен, во-первых, предлагают не свободу, а лишь «ощущение по крайней мере некоторой степени личной автономии в отношении поведения и его результата» [Ryan, Deci 2017: 155]. При этом, как отмечал Арнольд 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» [цит. по: Франкл 1990: 123]. Во-вторых, говорят только о мотивации человека, которая «делается для его внутреннего удовлетворения». Такая мотивация снижает моральные издержки человека, повышают его «созидательную энергию», побуждает его к соответствующему повышению труда — к некоторому расширению зоны безразличия, в рамках которого он принимает распоряжения руководителя. Соответственно человек «будет регулировать свою норму труда таким образом, чтобы привести свои цены спроса на досуг и продукцию к равенству с их истинными издержками» [Alchian, Demsetz 1972]. Результат системы Деси и Райена

будет только в том, что издержки человека здесь будут несколько меньше, поэтому и норма труда несколько выше. Но на достижение конкретных результатов деятельности предприятия она никак не мотивирует, и все проблемы останутся.

Тем не менее, и в последних трудах отмечается, что переход к неэкономическому регулированию производства становится и возможным, и необходимым [Бордунов 2018; Колганов 2020]. Однако подобное неэкономическое регулирование — это только снижение издержек человека в его трудовой деятельности. Необходимо не «неэкономическое регулирование», а обеспечение основных неэкономических ценностей человека в его деятельности в предприятии. «Готовность сотрудников на всех уровнях брать на себя ответственность за достижение результатов — а не просто "следовать правилам» — обычно считается одним из основных факторов, определяющих успех организации. Это обсуждение подразумевает, что принятие ответственности будет зависеть как от системы вознаграждения, так и от сильных сторон организационной идентификации» [Simon 1991] — от того, насколько рабочий коллектив является социальной общностью.

2.2.8. Мотивация человека в предприятии

В разделе 1.9.3 отмечалось, что человеком «управлять» невозможно, необходим механизм, обеспечивающий желание человека трудиться⁵⁵. И это должна обеспечивать мотивация персонала — простой угрозы увольнения здесь, как было уже показано, недостаточно. Как отмечают большинство теорий мотивации, человеку необходимо предоставить соответствующий целям предприятия мотив (показатель деятельности), достижение которого должно измеряться и вознаграждаться [Simon 2005]. Фактически это означает изменение формального института — «правил игры». Однако реально можно задать только ограниченное количество таких мотивов, тогда, в то время как теорема разнообразия показывает, что число управляющих воздействий должно быть практически бесконечно. А при мотивации лишь на несколько вычлененных показателей предприятие может не просто снижать производительность, а даже приводить к саботажу [Alchian, Demsetz 1972] — наносить серьезный вред и предприятию, и обществу [Жемчуговы 2014b]. Это объясняется тем, что выделяя для мотивации лишь несколько факторов, осуществляется демотивация множества всех остальных. И тем большая демотивация — чем значительнее мотивация выделенных. Соответственно подобные системы, как

⁵⁵ Как отмечал Макс Вебер [Вебер 2016: 198], желание трудиться (в специфическом смысле реализации собственного настроя или распоряжения руководителя) всегда обусловлено либо сильной собственной заинтересованностью в результате, либо прямым или опосредованным принуждением, особенно это относится к труду во исполнение распоряжений другого. Принуждение может состоять: 1) в непосредственной угрозе физического насилия или причинения иного вреда; 2) в вероятности потери заработка в случае недостаточного трудового усилия.

отмечалось и в литературе, или не показывают рекламируемых результатов, или дают отрицательные [Schneiderman 1999; Hart, Holmström 2016]. Свой мотив человек всегда определяет сам — это та цель, которую он ставит перед собой в текущей ситуации с учетом всех видимых им источников вознаграждения и издержек. Соответственно мотивация — это создание такой организации, при которой личные цели, которые ставит перед собой человек, будут соответствовать целям предприятия. Приведенное определение охватывает и все существующие системы мотивации: любая система мотивации будет эффективна настолько, насколько цели персонала, формируемые им с ее учетом, будут соответствовать целям предприятия. Однако необходимо учитывать, что независимо ни от чего, есть и такие цели человека, как свобода, достоинство и другие высшие ценности. А внешние мотивы, задаваемые человеку, могут идти вразрез с этими внутренними ценностями. И, жертвуя ими, человек несет большие издержки — ценность внешнего мотива и его производительные силы снижаются. Человек может и отказаться от такой работы. Если посмотреть с другой стороны, можно даже сказать, что и свобода, и достоинство, и другие внутренние ценности, которые поддерживает предприятие — это также вознаграждение, получаемое человеком от предприятия.

В целом, «если вознаграждение носит случайный характер и не зависит от производительных усилий, то организация не будет стимулировать производительные усилия; и если вознаграждение отрицательно коррелирует с производительностью труда, то организация будет подвержена саботажу» [Alchian, Demsetz 1972]. Как отмечал Питер Друкер, для мотивации необходимы не показатели, «необходимо определять вклад, который должен вносить данный работник в функционирование своей организации» [Друкер 1994: 135–136]. Аналогично отмечают Хаммер и Чампи, «главными основами вознаграждения⁵⁶ становятся вклад в работу компании и эффективность» [Хаммер, Чампи 2006: 97]. Эдвард Лаулер особо подчеркивает необходимость вознаграждать сотрудников в соответствии с той ценностью, которую они приносят организации. Организация, получающая прибыль от работы сотрудника, должна делиться своим успехом с этим сотрудником [Lawler, 2000]. Только при этом мотивы деятельности персонала, цели участников деятельности, будут адекватны целям предприятия.

⁵⁶ «Системы управления в организации — принципы оплаты, критерии оценки эффективности и т.д. — вот основные факторы, которые формируют ценности и убеждения сотрудников. К сожалению, очень многие менеджеры всё ещё полагают, что сотрудников можно убедить, сформулировав высокопарные ценности и произнося о них речи. Но большинство таких заявлений — бесполезная дань моде. Они ничем не подкреплены и представляют собой наборы банальностей, которые только усиливают скептицизм сотрудников. Заявление лишь формулирует ценности, а жизнь в них вдыхают системы управления» [Хаммер, Чампи 2006: 99].

И можно отметить, что организациями, при которых личные цели, которые ставит перед собой человек, будут соответствовать целям предприятия, достаточно полно соответствуют домохозяйство и малое кооперативное предприятие. Соответствие целей обеспечивает то, что они имеют общую разделяемую цель⁵⁷ и осуществляют деятельность на принципах самоорганизации и самоуправления, без всякого внешнего управления — мотивация не требуется. Сам человек выявляет специфику внешней ситуации при всей ее многообразии, сам определяет необходимые адекватные действия. А само единство целей определяется институтами предприятия, вырабатываемыми коллективами исходя из наиболее полного достижения их личных целей. Необходима лишь координация усилий участников деятельности, а не управление ими. Необходима передача координирующей информации с поддержкой авторитетом (без применения принудительной власти — без изменения прав собственности) и ее ответное использование второй стороной. А полная власть может применяться только тогда, когда отсутствие координации может привести к недопустимым последствиям — при форс-мажорных ситуациях. А мотив к координации деятельности — это наиболее эффективное достижение разделяемого общего результата.

Мотивация — это не элемент управления предприятием, а часть института предприятия. Его положений, необходимых для согласования цели предприятия с целями его коллектива. Ведь цель человека в предприятии — это повышение его жизненного капитала, а никак не прибыль собственника. При этом, если мотивация вводится как измеряемые и вознаграждаемые показатели, то фактически — это изменение прав собственности — введение принудительной власти, вынуждающей человека осуществлять деятельность по достижению заданных показателей.

Исходя из изложенного, мотивация — это создание таких социальных отношений, института и организации, при которых личные цели, которые ставит перед собой человек, будут соответствовать целям предприятия. При этом действенность мотивации зависит от того, являются ли цели человека вынужденными, и насколько они соответствуют его внутренним ценностям.

2.2.9. Собственность и контроль. Остаточные права контроля и остаточный доход

Как отмечал Аристотель, «к тому, что составляет предмет владения очень большого числа людей, прилагается наименьшая забота. Люди заботятся всего более о том, что

⁵⁷ Достижение цели приносит личные результаты каждому участнику деятельности. И наоборот, отсутствие общего результата означает и отсутствие личных результатов участников.

принадлежит лично им; менее заботятся они о том, что является общим⁵⁸, или заботятся в той мере, в какой это касается каждого. Помимо всего прочего люди проявляют небрежность в расчете на заботу со стороны другого» [Аристотель 1983: 407]. Что касается чужего имущества, то в наименьшей мере. Персонал предприятия будет заботиться о средствах производства и активах собственника, только если их должное состояние будет касаться их личных результатов. И, если не касается, могут даже использовать эти средства в личных целях, а то и просто присваивать. Как отмечали О. Харт и Б. Хольстрем в своем нобелевском труде: «Классическая проблема заключения контрактов [с персоналом] имеет следующую структуру. Принципал поручает агенту предпринимать определенные действия от своего имени. Однако принципал не может непосредственно наблюдать за действиями агента, что создает проблему морального риска: агент может принимать меры, которые увеличивают его собственную выплату, но уменьшают общий профицит отношений» [Hart, Holmström 2016: 1]. Здесь принципал — это и собственник, дающий поручения руководителю предприятия, как и любой руководитель в предприятии, дающий поручения подчиненным. При этом любой подчиненный имеет большую информацию о своей текущей и предвидимой ситуации, своих возможностях (и возможностях своих подчиненных), о предвидимых результатах деятельности, чем руководитель. Это так называемая асимметрия информации [Akerlof 1970], которая не позволяет руководителю осуществлять полный контроль подчиненного. Соответственно подчиненный имеет остаточные (вне рамок контроля руководителем) права контроля активов — права собственности. Гроссман и Харт писали: «Мы не проводим различия между собственностью и контролем и фактически определяем собственность как право осуществлять контроль и фактически определяют собственность как власть осуществлять контроль» [Grossman, Hart 1986: 693-694]. Позднее Оливер Харт писал: «Фактически в этой работе право собственности на актив мы отождествляем с обладанием остаточными правами контроля над этим активом, то есть с правом использовать актив любым способом, коль скоро это не связано с конкретными правами, отказ от которых предусмотрен первоначальным контрактом» [Харт 2001]. И эти остаточные права, определяемые личной информацией и личными способностями, рассматриваются человеком как личная собственность. Соответственно работник может планировать и производить результаты, ожидаемые руководителем (и даже меньшие — с

⁵⁸ В принципе это совершенно объективно: когда объект контролируют много людей — фактически не контролирует никто. То, что является общим, практически всегда приходит в негодность. И выходы из этого: передать объект в собственность индивида или малой группы, или сформировать четкие нормы совместного пользования [Остром]. Но последнее работает только тогда, когда эти нормы будут выгодны подавляющему большинству (чтобы оно могло подавить меньшинство).

учетом «объективной» ситуации), а может много больше, используя все знания и навыки, трудовые возможности. Подчиненный может по-минимуму выполнять указания, а может производить и дополнительный предпринимательский «доход, возникающий благодаря тому, что предприниматель умеет находить более эффективную комбинацию труда и капитала, чем это обычно делается в сообществе, которому он принадлежит» [Найт 2013]. При этом каждый человек — это предприниматель, максимизирующий свой жизненный капитал. И этот предпринимательский доход, возникающий за счет использования остаточных прав контроля, он может использовать и в своих личных интересах, и в интересах своего предприятия. Предпринимательство в интересах предприятия он будет осуществлять только тогда, когда оно увеличивает и его жизненный капитал — будет компенсировать его дополнительные затраты. Если нет — он будет стремиться к получению личных максимальных активов и созданию максимальной асимметрии информации — использованию остаточных прав для увеличения досуга, производства неучтенной продукции, прямого присвоения. Сразу можно отметить, что при обычных формах оплаты труда предпринимательства в интересах предприятия в большинстве не происходит. Даже при сдельной оплате, ведь как только увеличивается выработка — сразу снижаются расценки. И это отмечал ещё Фредерик Тейлор [Тейлор 1991].

Если, исходя из остаточных прав контроля, рассмотреть виды деятельности человека и выбранный жизненный путь, то их три:

1. Наёмный работник, осуществляющий деятельность в зоне безразличия и максимизирующий досуг.
2. Наёмный работник — внутренний предприниматель — партнер собственника.
3. Наёмный работник с использованием внутреннего теневого предпринимательства.

К сожалению, при текущих социальных отношениях для рядового персонала предприятия наиболее характерен первый путь. А для руководящего, предпринимательского, состава — третий. Как отмечает С.И. Луценко: «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» [Луценко 2014: 162]. И здесь собственнику «надо хорошо знать людей, дабы не обмануться, оказывая им свое доверие, возлагая на них известные поручения и вообще поддерживая с ними какие бы то ни было отношения» [Смит 2017].

2.3. Хозяйственный оборот и предпринимательство: производительные силы и социальные отношения

2.3.1. Хозяйственный оборот и предпринимательство

Предпринимательство — это деятельность по сохранению и повышению позиций предприятия на рынке за счет проведения существенных (революционных) изменений: совершенствования и создания новых продуктов, технологических процессов, методов организации, освоения новых рынков [Шумпетер 1982; Найт 2013]. Деятельность в условиях существенной неопределенности. Она требует вложения ресурсов, а возможность получения результата связано с существенным риском — далеко не всегда окупается. Хозяйственный оборот обеспечивает производство и реализацию продукции — обеспечивает прибыль. При этом один цикл оборота в большинстве случаев составляет до одного месяца, и он происходит без существенных внутренних изменений. А значит при этом достаточно незначительной неопределенности.

Впервые понятие «предпринимательство» ввел Ричард Кантильон (1898) году. Он разделил всех жителей, кроме государя и владельцев земли, на два класса: предпринимателей организующих свое дело на свой страх и риск и получающих неопределенный доход, и на наёмных работников получающих определенный доход [Кантильон 2005]. А Шумпетер (1911) показал, что деятельность любого предприятия включает хозяйственный оборот (рутину) и развитие (предпринимательство) [Шумпетер 1982]. Без хозяйственного оборота невозможно получение прибыли — а значит и самого существования предприятия. Без развития — невозможно выживание предприятия в конкурентной борьбе — предприятие, со временем, неизбежно потеряет возможность приносить прибыль.

Хозяйственный оборот осуществляется на базе выработанных и проверенных временем норм совместной деятельности и других средств, обеспечивающих необходимые результаты. «Все однажды приобретенные нами знания и навыки укореняются в нас и сливаются с другими элементами нашей личности столь же прочно, как, скажем, железнодорожная насыпь с землей, на которой она стоит, что их не надо каждый раз заново осмысливать и обновлять, поскольку они остаются в нашем подсознании; что они практически беспрепятственно передаются другим людям посредством наследования, обучения, воспитания и влияния среды вне всякой зависимости от того, как соотносятся эти факторы между собой; что наши мысли, чувства, деяния достаточно часто становятся для нас стереотипом на индивидуальном или групповом уровне, позволяя делать многое автоматически и существенно облегчая работу ума. Огромная, растущая из поколения в поколение экономия сил, которую это означает для каждого человека <...> достаточно велика, чтобы позволить человеку выполнять те требования, которые предъявляет к нему общество в каждый конкретный момент времени» [Шумпетер 1982: 179]. Только, как

видно, такое положение хотя и может вести к расширенному воспроизводству за счет эффективного использования ресурсов, но достаточно ограничено. При этом «твердо установившиеся привычки мышления продолжают оставаться ими и выполнять свою функцию даже тогда, когда их час уже пробил и они становятся тормозом» [Шумпетер 1982: 182]. Поэтому всегда существует «противодействие, которое оказывает социальная среда попыткам каждого, кто намеревается внести новое вообще или новое в экономике в частности. Это сопротивление может проявляться прежде всего в форме существования различных препятствий правового или политического порядка. Но и помимо этого, общество осуждает любое отклонение в поведении одного из своих членов, правда, в различной степени — в зависимости от того, насколько данное общество привычно к подобным отклонениям» [Шумпетер 1982: 182]. И это отмечал ещё Вильям Петти: «большую часть людей очень трудно заставить применять новые приемы, которые они сами не проверили со всех сторон и применение которых не показало бы в течение долгого времени, что в них нет скрытых недостатков» [Петти 1940: 60].

Развитие обеспечивают предприниматели, действуя вопреки большинству и не взирая на риск. Они находят новые неизведанные продукты, методы организации, технологии, рынки, внедряют их, и во многих случаях существенно повышают производительность и эффективность производства, укореняют эти инновации в новых нормах и подсознании людей. При этом «основу социальной теории частной собственности составляет не столько предпосылка о более эффективном использовании производственных ресурсов при создании потребительских благ, сколько убежденность в том, что лучший способ стимулировать прогресс — побуждать людей идти на риск, предпринимая действия, увеличивающие предложение самих производственных ресурсов, причем как материальных предметов, так и технических знаний и умений» [Найт 2013].

В предыдущих разделах мы рассматривали только хозяйственный оборот, даже только одну его часть — производство и реализацию продукции. В то время как и сам хозяйственный оборот включает и целеполагание, а не только целеосуществление [Пригожин 2017]. Рассмотрим далее целеполагание при хозяйственном обороте, а затем и предпринимательство.

2.3.2. Целеполагание при хозяйственном обороте

Целеполагание при хозяйственном обороте — это также деятельность в условиях неопределенности и риска, но несоизмеримо меньшего, поскольку при этом изменения в деятельности предприятия, если и производятся, то несущественные (эволюционные), а временные горизонты невелики. Однако проблемы присутствуют и в целеполагании хозяйственного оборота. Основной применяемый путь целеполагания — это

целеполагание «от достигнутого», путем экстраполяции, при этом в основном используется повышение целевых значений на некоторое число процентов в год. Игорь Ансофф писал: «...несмотря на то, что технология стратегического планирования существует уже почти двадцать лет, в настоящее время большинство фирм отдает предпочтение менее хлопотному и менее сложному долгосрочному экстраполятивному планированию» [Ансофф 1999: 66]. Как отмечал Фрэнк Найт, «существует явная тенденция "экономить" сознание: всюду, где это возможно, адаптация носит характер бессознательной рефлекторной реакции» [Найт 2013], без упорного умственного труда. Как отмечал Маршалл, «менеджер принимает решения, руководствуясь не столько знаниями, сколько "натренированным инстинктом"» [Маршалл 2012].

Однако основная проблема в том, что сам процесс целеполагания — это (если не говорить об экстраполяции) неформализуемый процесс. И о том, правильно ли поставлена цель, можно узнать только после получения результата, и только в том случае, если сама последующая деятельность направлена на достижение этого результата. Ведь недостижение результата всегда можно обосновать «объективными» причинами, а не просто нежеланием его достигать. А наёмным руководителям наиболее выгодно принятие минимальных целей с максимальным обеспечением активами, получение максимальных остаточных прав контроля этих активов. Именно поэтому собственнику приходится ориентироваться на цели «от достигнутого». Если же руководитель поставит более высокие цели — то деятельность предприятия может, как ранее отмечалось, быть просто дезорганизована. При этом руководителям при целеосуществлении выгодно слегка недовыполнить план, не боясь при этом карательных санкций и, получая на следующий год посильное плановое задание [Гайдар 1997].

Ввиду отмеченного, при директивном управлении собственнику необходимо минимизировать асимметрию информации за счет четкого нормирования и формализации деятельности — минимизировать остаточные права контроля активов. Именно в этом заключалось научное управление Фредерика Тейлора [Тейлор 1991]. Однако при современной интеллектуальной деятельности применение таких методов существенно ограничено.

Когда же цели поставлены, планы приняты, целеосуществление — это уже «рутинная» деятельность, во многом формализуемая и контролируемая. Здесь остаточные права могут изменяться только за счет некоторого изменения ситуации и возможных неучтенных факторов. И не обязательно в сторону увеличения результатов, что также стимулирует принятие агентом минимальных целей при максимальном обеспечении. В итоге «приходится признать, что теория в части, касающейся организационных целей,

зашла в тупик» [Петросян 2015: 76]. Не видно решения этой проблемы и в последующих работах [Одинцова 2016; Трещевский 2018; Сорокин 2018; и др.]. Кратко отмечаются только основные принципы целеполагания: холизмы, партисипативности, и др. [Дементьева, Миловидов, Вербицкий и др. 2018: 217], разработку целей исходя из стратегического видения и миссии предприятия [Базиян 2018: 30, 35]. С точки зрения институциональной теории показано, что планирование (целеполагание) осуществляется «под влиянием стимулов, формируемых в конкретных условиях внутренней и внешней институциональной среды», показано, «какие типы институтов и как влияют на параметры процессов планирования и их результаты» [Тамбовцев, Рождественская 2018: 33, 37], но не приведены сами эти институты.

Отмечается также, что и эффективное целеполагание требует организационной структуры, несколько отличающейся от классической бюрократической: требуется коллективное, а не директивное, принятие целей, что отмечали: А.А. Богданов (1913); Дж. Коммонз (1919); Р. Сайерт, Дж. Марч (1963); И. Ансофф (1965); С. Янг (1966); В.Л. Тамбовцев (2010), и др., что делает организационную структуру целеполагания не бюрократической иерархией, а гетерархической иерархией [Жемчуговы 2017].

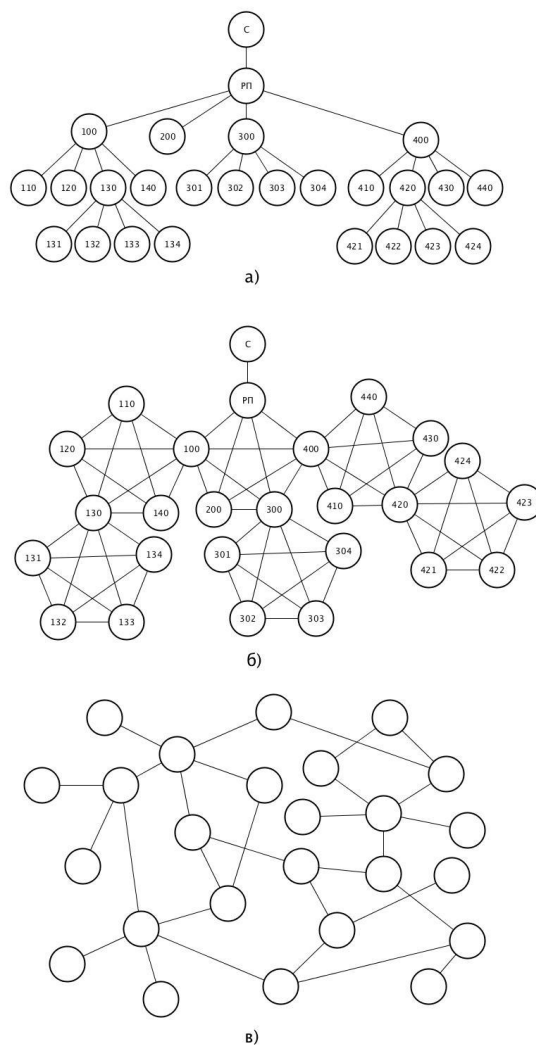


Рисунок 4. Иерархия (а), иерархическая герерархия (б), и одноранговая сеть (в).

Иерархия (рис. 4а) имеет место в современных капиталистических отношениях, как при целеполагании, так и при целеосуществлении. А также и в партнерском предприятии при целеосуществлении (при этом практически всегда имеются и горизонтальные связи координации, которые на рисунке не показаны). Однако целеполагании при этом осуществляется уже в соответствии с иерархической герерархией (рис. 4б). Последняя применяется и при решении возникающих серьезных проблем, при этом переход к гетерархии осуществляется только в подразделениях, в которых возникли проблемы. Узким местом иерархической герерархии, как видно из рисунка 4б, являются руководители, определяющие возможные бюрократические препятствия для движения информации. И это может ограничивать развитие предприятия. Поэтому его целесообразнее проводить уже в структуре одноранговой сети (рис. 4в) в которой все элементы равноправны [Жемчуговы 2020с]. Теоретически, в одноранговой сети отношения «каждый с каждым», однако практически число возможных контактов ограничено возможностями человека. Одноранговая сеть позволяет также обеспечивать

производство определенной интеллектуальной продукции, причем на базе как реципропных отношений, так и альтруизма. Только в такой сети «не могут производиться продукты, требующие четкого целеполагания и многоуровневого разделения труда» [Жемчугов 2014b: 122].

И необходимо особо отметить, что эффект гетерархические (консенсусные) структуры дают только в том случае, если при целеполагании определяются не только предвидимые результаты предприятия, а и предвидимые результаты участников, только при этом коллектив будет ставить максимально достижимые цели [Жемчугов 2014a].

2.3.3. Предпринимательство

Как отмечал Френк Найт, «только предпринимательство – реальный созидательный фактор производства, а земля, труд⁵⁹ и капитал низводятся до положения «средств» производства» [Найт 2013: 50]. Только предпринимательство ещё более неформализовано, чем целеполагание при хозяйственном обороте — полная неопределенность не дает возможности экстраполяции результата в принципе, а риск недостижения результата присутствует всегда, причем невозможно оценить даже его вероятность [Найт 2013]. Если предпринимательством занимается сам собственник — то его предпринимательство направлено на развитие предприятия, но возможности собственника очень ограничены. Йозеф. Шумпетер отмечает, что «всякий индивид, чьё поведение отличается поисковым стилем, есть потенциальный предприниматель» отмечает [Шумпетер 1982: 202]. При этом они ищут и в большинстве находят поле для своего предпринимательства. Однако «свободное предпринимательство можно оправдать лишь на том основании, что люди более эффективно принимают решения и осуществляют контроль за их выполнением, когда несут ответственность за их последствия, будь эти решения правильны или нет» [Найт 2013]. Проблема в том, что в отличие от собственника внутренние предприниматели в большинстве не несут риска за свои решения (если только переходом на другое предприятие), а если «вынесение суждений» не будет сопровождаться ответственностью за результат предприятия, то это не будет предпринимательством [Найт 2013]. Точнее — это будет предпринимательство в своих личных целях, а не целях предприятия: «если каждому из руководителей среднего уровня каждый раз, когда он принимает решение, предоставляется право определять цели организации, он может использовать личные цели, а не цели организации, и в таком случае данное подразделение организации будет функционировать для оптимизации благосостояния данного руководителя» [Янг 1972: 55]. Ведь ставя предпринимательские цели они фактически имеют неограниченные

⁵⁹ Здесь имеется ввиду труд, как «рутина» [Найт 2013] – известные повторяющиеся и усвоенные образцы деятельности.

остаточные права контроля активов, выделенных на развитие предприятия. Именно здесь происходят максимальные злоупотребления, например такие, как закупка средств производства, обеспечивающих не результаты предприятия, а в первую очередь личные руководителя. Для эффективного внутреннего предпринимательства необходимо чтобы предприниматель был свободен в своих суждениях, но полностью ответственен за свои предложения — рисковал получаемой предприятием предпринимательской прибылью — своей частью этой прибыли. Соответственно «предприниматели получают неопределенный доход, а все остальные — определенный за время, когда они служат (жалование), хотя бы их функции и положения сильно различались» [Кантильон 2005: 275]. «В каком-то смысле размер дохода предпринимателя вообще не «определяется»; это то, что остается после того, как «определятся» другие доходы⁶⁰» [Найт 2013: 267]. Именно предпринимательский доход и является стимулом для того, чтобы предприниматель осуществлял свою деятельность в интересах предприятия.

Уже в 2016 году Харт и Холстром отметили две возможности создания предпринимательских инноваций. «Одна из возможностей заключается в том, что агент работает с фиксированной зарплатой принципала. В этом случае агент не имеет права вести переговоры *ex post*: Принципал владеет любой инновацией и может свободно ее использовать. Другая возможность заключается в том, что исследователь самостоятельно владеет любым нововведением, которое он разрабатывает» [Hart, Holmström 2016: 2]. В первом случае независимо от того, какой результат принесет инновация — агент получает лишь свою заработную плату. В случае успеха он не получает ничего, а в случае провала рискует потерей своего места. Соответственно агент или минимизирует риск, сводя инновации к минимуму, или ориентирует их на личные цели. Во втором случае инновации не являются собственностью предприятия и такой вариант предприятию также невыгоден. Остается опора на такого предпринимателя, «у кого в ДНК заложена предпринимательская жилка, но он предпочитает совмещать свои таланты с большой организацией вместо того, чтобы создавать свою собственную⁶¹» [Buekens 2014: 591]. Но «здесь мы имеем дело с мотивами поведения, которые принципиально отличаются от чисто экономических. Они чужды экономическому *ratio* и его законам» [Шумпетер 1982: 193].

В целом можно выделить три категории предпринимательства.

⁶⁰ «That is, in a sense, the entrepreneur's income is not "determined" at all; it is "what is left" after the others are "determined"» [Knight 1921].

⁶¹ В 1978 году Гиффордом и Элизабет Пинчот таким предпринимателям и такому предпринимательству были даны термины «интрапренер» и «интрапренерство». А в 1985 году Гиффордом Пинчотом была выпущена книга под названием «Интрапренерство: почему вам не нужно покидать корпорацию, чтобы стать предпринимателем».

- Внешнее рыночное — ориентировано на предпринимательскую прибыль.
- Внутреннее реципрокное — ориентировано на получение неформализованных ответных даров от внешней стороны.
- Альтруистическое — направлено на повышение ценности социума для человека и его рода.

Последний вид предпринимательства направляется только на то, что представляет ценность для человека, когда предприятие является в определенной степени смыслом жизни человека. И это может быть и само предприятие в целом, и коллектив в котором человек осуществляет свою жизнедеятельность. В первом случае для этого необходимо чтобы предприятие приносило человеку большее повышение жизненного капитала чем другие. Во втором, во всех случаях, кроме отсутствия близости духовных составляющих жизненного капитала членов коллектива.

В предприятии первый вид предпринимательства возможен тогда, когда результаты его деятельности являются, в определенной пропорции, собственностью внутреннего предпринимателя и предприятия.

Второй вид возможен, когда внутренний предприниматель за свои инновации получает вознаграждение от предприятия.

Третий вид, как отмечалось, имеет место, когда предприятие представляет непосредственную ценность для человека, когда оно обеспечивает повышение его жизненного капитала.

Если же ни один из трех случаев не имеет места, то возможно или предпринимательство в интересах третьих сторон, или теневое предпринимательство. Тогда предпринимателю просто невозможно предоставлять свободу.

2.3.4. Основные проблемы хозяйственного оборота и развития

Хозяйственный оборот предполагает повторяющийся цикл: ставится цель, например, за квартал произвести и реализовать столько-то продукции, и ежедневно ведется соответствующая деятельность. Далее цель на следующий квартал, и т.д. При этом желательно использовать не просто повторение деятельности, а постепенное ее совершенствование (эволюционное развитие) — цикл Шухарта-Даминга PDCA (Plan — Do — Check — Action). Эти четыре стадии Эдвардс Деминг описал так [Нив 2005]:

- Планируй изменения или испытания, направленные на улучшение.
- Попробуй осуществить (предпочтительно в малом масштабе).
- Изучи результаты. Чему мы научились.
- Действуй.

Осуществлять изменения в большом масштабе (революционные изменения), когда необходимы новые продукты, технологии, организация, рынки — изменения самих принципов деятельности, самого института, данный цикл, что очевидно, не позволяет. Здесь необходимы дополнительные стадии, которые впервые показал Курт Левин (1947) [Левин 2000]: «размораживание» — осознание персоналом необходимости изменений самого института и «замораживание» — реальное изменение действующего института. Введение постоянного совершенствования — это для персонала уже дополнительный труд, требующий соответствующей мотивации. А проведение революционных изменений — это уже изменение существующей системы взаимодействий, власти, статусов, требований к персоналу. И это вызывает непереносимое сопротивление персонала — является фундаментальной проблемой [Ансофф 1999]. В технологических вопросах проблему внедрения изменений отмечали ещё Вильям Петти: «Когда впервые предлагается какое-нибудь новое изобретение, то вначале каждый против него возражает, и бедный изобретатель должен пройти сквозь строй всевозможных грубых насмешек» [Петти 1940: 60], и Шумпетер [1982]. В вопросах же изменения организации эта проблема ещё серьезнее, кратко рассмотрим ее в следующем разделе.

Проблема предпринимательства в том, что — это полностью неформализованная деятельность в условиях неопределенности и ее результат можно оценить только по окончании проведения и внедрения необходимых затратных изменений. И «здесь успех зависит от «чутья», способности видеть вещи в таком свете, который никак нельзя обосновать данным моментом и правильность которого выявится лишь впоследствии» [Шумпетер 1982: 181]. И это всегда сопряжено с неизбежным риском, с возможной потерей инвестиций, времени, моральным поражением, даже банкротством. В предпринимательстве заинтересован собственник предприятия, но не наёмные руководители, как внутренние предприниматели, при повременной системе оплаты их труда. А какие-либо измеримые показатели до момента внедрения инноваций отсутствуют в принципе. Мотивом могут быть только последующие результаты — «предпринимательская прибыль⁶²» [Шумпетер 1982]. Но только в том случае, если внутренние предприниматели, в первую очередь, топ-менеджеры, будут получать часть этой прибыли — будут участвовать в результатах предприятия как партнеры. Практическую реализацию такой возможности показывали и Альфред Маршалл, и Френк Найт, показывают и современные исследователи [Зиновьева, Пузыревский 2008а, 2008б; Freeman, Harrison 2010; Измайлова 2018].

⁶² «По сути своей предпринимательская прибыль — это результат осуществления новых комбинаций» [Шумпетер 1982: 285].

Решению проблемы революционных изменений посвятили свои труды Стенли Янг (1966), Ларри Грейнер (1967), Джон Коттер (1995). И, как показал Игорь Ансофф (1984), необходима двойная структура. «При двойной структуре одна структура используется для приносящей прибыль хозяйственной деятельности, а другая — для стратегического развития» [Ансофф 1999: 371]. Такую двойную структуру показали и Шоджи Шибя [Shiba, Graham, Walden 1993], и Джон Коттер [Kotter 2014]. Требуются иерархические структуры для хозяйственного оборота (и целеполагания, и целеосуществления), но структуры одноранговых сетей для выявления необходимых изменений. Структуры, в которых отсутствуют бюрократические барьеры.

Следующая проблема заключается в том, что предприятие, достигшее превосходства на рынке, расслабляется и переходит на удовлетворение потребностей — на стадии «аристократии» и «аристократии на грани банкротства» по Адизесу [Адизес 2014]. А далее, если предприятие не восстановит ориентацию на прибыль, то и на стадию «смерти». В целом же предприятие зачастую проходит три основные стадии жизненного цикла — три стадии господства по Веберу [Жемчугovy 2012], которые могут разделяться на подстадии. Это стадия харизматического господства, когда основатель-предприниматель своей харизмой увлекает последователей на создание и развитие предприятия. Далее стадия рационального господства, когда предприятие принимает профессиональное рациональное управление, с хозяйственным оборотом ориентированным на финансовую прибыль, и регулярным развитием — необходимыми изменениями, сопряженными с риском — обеспечивающем ее конкурентоспособность. И стадию традиционного господства, ориентированную на удовлетворение потребностей и не предусматривающую изменений сопряженных с риском. Если достигнув стадию рационального господства «организация может непрерывно изменяться поддерживая свое единство, несмотря на происходящие изменения, она никогда не умрет. Ее бизнес изменится, но организация как таковая сможет жить вечно» [Адизес 2014]. «Если компания и дальше будет утрачивать стремление к изменениям, ее ждет неминуемая смерть» [Адизес 2014].

2.3.5. Проблемы организационного развития

Проблемы организационного развития — это проблемы изменения института предприятия, и они много сложнее проблем технологического развития. Не формального института — его можно изменить приказом по предприятию — а реально действующего. Ведь «нам важно, как агенты применяют правила игры, а не то, каковы эти правила» [Остром 2009: 90]. Если в предприятии исторически сформирован неэффективный институт, то введение формального, ориентированного на достижение целей предприятия

не принимается коллективом и просто «пылится в шкафах», не оказывая никакого влияния на деятельность персонала. Единственный регламент, который всегда внимательно анализируется персоналом — это регламент системы мотивации. Но принимаются только те его положения, исполнение которых дает явную выгоду (доходы превышают издержки). В целом можно отметить, что реально возможно вводить только регламенты, дающие преимущества коллективу и то, под давлением власти — ведь возможные преимущества и издержки достаточно сложно оценить априори. При этом если выяснится, что внедренные властью регламенты дают реальные выгоды коллективу, они становятся артефактами неформальной организацией и действуют на подсознательном уровне. Если же нет, то, как только давление власти прекращается, регламенты тут же перестают исполняться — ведь они исполнялись только из-за того, что издержки связанные с их исполнением были меньше санкций за их неисполнение (чисто рыночный рациональный расчет при каждой транзакции). Как только санкции прекращаются (а санкции — это издержки руководства), регламенты тут же прекращают исполнять.

2.4. Пути разрешения основной проблемы капитализма

2.4.1. Кооперативные отношения в предприятии

Предварительно скажем несколько слов об акционерных предприятиях. «Акционерные компании отличаются большой гибкостью и способностью к безграничному расширению, когда сфера их деятельности это позволяет, причем они захватывают позиции почти во всех направлениях. Однако у них имеется один крупный источник слабости, заключающийся в отсутствии надлежащих знаний о конкретной деятельности фирмы у акционеров, берущих на себя ее главный риск» [Маршалл 2012]. В то время, как положение главы крупной частной фирмы «гарантируется наличием у него возможности непосредственно судить о том, насколько преданно и благоразумно служат его интересам подчиненные. <...> Но во всех этих вопросах многочисленные акционеры компании, за очень редкими исключениями, почти беспомощны, хотя некоторым из крупнейших акционеров часто удается выяснить, что происходит, и, таким образом, установить эффективный и разумный контроль над общим управлением предприятием» [Маршалл 2012]. Единоличный собственник предприятия выстраивает вертикаль власти, на которой держится и единство предприятия, и его формальный институт, направленный на достижение цели предприятия, которую он отождествляет со своей личной целью. Многочисленные акционеры — большая группа — со своими личными интересами, даже если они и принимают общую цель, не могут соответствующим образом организовать его деятельность. Как отмечал Мансур Олстром: «рациональный индивид в большой группе в социально-политическом контексте не будет ничем добровольно жертвовать для

достижения общих целей. Поэтому нельзя говорить, что большие группы будут организовываться, чтобы действовать в общих интересах» [Олсон 1995: 9].

Кроме того, в акционерном предприятии «большинство акционеров не считают себя собственниками предприятия и не считаются таковыми. Они собственники лишь по форме, а по существу – всего лишь кредиторы, и этот факт признается как ими самими, так и функционерами корпорации» [Найт 2013: 339]. И остаются не решенными все проблемы управления персоналом, у которого свои интересы, отличные от интересов акционеров.

Как отмечал Альфред Маршалл, «система кооперации преследует цель избежать пороки этих двух методов управления предприятием. В той идеальной форме кооперативного общества, на создание которой многие ещё глубоко надеются, но которая до сих пор ещё очень слабо осуществляется на практике, часть или все из тех акционеров, кто берет на себя риск за предприятие, сами работают на нем» [Маршалл 2012].

К сожалению и кооперативное предприятие — это большая группа, в которой никто «не будет ничем добровольно жертвовать для достижения общих целей». Другая проблема, которую отмечал Макс Вебер, заключается в том, что «как правило, при прочих равных обстоятельствах, предприятие действует более рационально, если руководство имеет свободу в подборе кадров и способе их использования, в противоположность ситуации, когда рабочие места апроприированы работниками или работники участвуют в управлении предприятием, что повышает роль экономически иррациональных факторов в силу включения чуждых производству интересов мелких домохозяйств и индивидуального обеспечения» [Вебер 2016: 185]. В кооперативном же предприятии работниками являются сами собственники. Ещё в конце прошлого века Р. Михельс писал: «История производственных кооперативов обнаруживает следующую дилемму: или они погибают от раздора и бессилия, вызванного правом вмешательства слишком многих, или они подчиняются воле одного лица или немногих, утрачивая при этом свойственный им кооперативный характер» [Михельс 1990: 84]. При этом «одним из симптомов социального распада и причиной социального раскола является вырождение меньшинства, ранее способного руководить благодаря своим творческим потенциям, но теперь сохраняющего власть лишь благодаря грубой силе» [Тойнби 2010: 464]. «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. Чем более общины самодостаточны, чем более

они замкнуты на себе и разобщены в своей повседневной жизни, тем менее они способны контролировать этот внешний орган, тем более авторитарной становится власть. Накопление информации и знания невозможно внутри отдельной общины, живущей натуральным хозяйством. Эту функцию берет на себя отчужденная от масс элита. Но, в свою очередь, накопление ею знаний приводит к увеличению и закреплению разрыва между верхами и низами» [Кагарлицкий 2010]. «Реально же большими компаниями владеют и управляют небольшие группы людей, обычно достаточно хорошо осведомленных о личных качествах, побудительных мотивах и линиях поведения друг друга» [Найт 2013]. Однако «концентрация власти в руках относительно немногих <...> с естественной необходимостью приводит к частому злоупотреблению ею» [Михельс 1990: 85]. В кооперативном предприятии неизбежно осуществляется «менеджерская революция» — всю власть, всю существенную информацию, захватывает высшая руководящая группа, которая начинает действовать в своих личных интересах, а не интересах всех собственников.

И это очень мощная институциональная ловушка: «Лица, владеющие общинными правами, будут стремиться осуществлять эти права таким образом, чтобы полностью игнорировать последствия своих действий» [Alchian, Demsetz 1973: 19].

Тем не менее, как отмечали Р.И. Хабибуллин и Е.В. Седов в 2017 году, «все чаще экономисты приходят к выводу о том, что организациями будущего являются именно самоуправляемые фирмы, базирующиеся на принципе хозяйственной власти трудового коллектива» [Хабибуллин, Седов 2017: 108]. Он писал, что такие предприятия существуют, обладают более высокой эффективностью, чем традиционные, однако число их просто мизерно. Одной из причин этого Р. И. Хабибуллин отмечал «недостаточную разработанность экономической теории самоуправления работников и коллективных форм хозяйствования» [Хабибуллин, Седов 2017: 124].

Таким образом, имеются следующие можно выделить следующие типы предприятий, базирующиеся на различных видах собственности:

- Частное предприятие, базирующееся на частной собственности на средства производства и результаты деятельности предприятия, имеет противоречие между трудом и капиталом.
- Акционерное предприятие, базирующееся на акционерной собственности на средства производства и результаты деятельности предприятия, как и частное, имеет противоречие между трудом и капиталом, но не имеет необходимой вертикали власти. Основное преимущество — возможность расширения предприятия.

- Кооперативное предприятие, базирующееся на коллективной собственности на средства производства и результаты деятельности предприятия, теоретически снимает противоречие между трудом и капиталом, но практически, не имея необходимой вертикали власти, — только в малых предприятиях.
- Необходимы социальные отношения, имеющие строгую вертикаль власти, но снимающие противоречие между трудом и капиталом. Такими отношениями могут быть партнерские, базирующиеся на частной собственности на средства производства и общей собственности результаты деятельности предприятия.

Кооперативное предприятия («объединение» по Веберу) – объединение интересов при котором зачастую «сама противоположность интересов и конкуренция за возможности остаются».

2.4.2. Анализ предпосылок партнерских отношений

В отличие от кооперативного предприятия в партнерском собственности на средства производства и вся высшая власть сосредоточена у собственника, а на собственность на результаты предприятия разделяется между собственником и коллективом. Впервые это четко показал Альфред Маршалл (1890): «Следует отметить, что номинальная норма прибыли частной фирмы возрастает, когда управляющий, не приносящий своего капитала, становится партнером и получает свое вознаграждение в виде доли в прибылях, а не заработной платы» [Маршалл 2012]. Это отмечал и Френк Найт (1921): «в совокупность функций людей в производстве входят принятие решений и осуществление контроля, но этот контроль становится окончательным, только если сочетается с ответственностью за последствия принятых решений. Ответственное решение принимается по поводу людей, а не вещей; главный менеджер — это тот, кто планирует организацию, намечает необходимые функции, отбирает людей для их выполнения и дает оценку ценности последних для организации в целом в условиях конкуренции со всеми другими участниками рыночных торгов. Для такого высшего руководства существует лишь одно возможное вознаграждение — часть продукта, остающаяся после того, как осуществлены платежи за все услуги людей или вещей, являющиеся объектами конкуренции, по ставкам, установившимся в ходе конкуренции со всеми участниками рынка. Этот остаток и есть прибыль⁶³» [Найт 2013]. И «в большинстве случаев функционеры высокого ранга, помимо фиксированной заработной платы, непосредственно участвуют в доходах компании» [Найт 2013]. Карл Полаanyi, ссылаясь на

⁶³ С формальной точки зрения добавленный продукт предприятия (выработка) разделяется на зарплату и прибыль.

Эдвина Каннана⁶⁴ (1930), отметил, что «лишь столетие спустя после выхода в свет «Богатства народов» пришло ясное понимание того, что при рыночной системе все участники процесса производства имеют долю в его результатах и что с ростом произведенного продукта их абсолютная доля должна увеличиваться» [Полянски 2002]. Именно доля в результатах, права собственности на нее, и обеспечивают единство целей собственника и персонала. Долю в результатах деятельности предприятия должны получать не только высшие руководители, а все участники производства. И не повременную, или другую, заработную плату, а именно долю в результатах деятельности предприятия. И ещё раньше об этом говорил Роберт Оуэн рабочим своей фабрики (1797): «Чем больше будет продуктов и чем выше их достоинство, тем более доходов получится с фабрики. Увеличение же доходов даст мне возможность больше сделать в вашу пользу, — возвысить задельную плату, сократить число рабочих часов, увеличить удобства вашего помещения и т.п.» [Каменский 1998]. И его фабрика стала одной из самых прибыльных в Англии. Отмечал это и Генри Форд, однако он писал, что здесь «весь вопрос лишь в распределении прибыли между сотрудниками» [Форд 2017: 116], в том, как его реализовывать на практике. Этот фундаментальный вопрос отмечается и в наше время. Он заключается в том, «как экономический профицит, генерируемый фирмой, распределяется или должен распределяться между различными заинтересованными сторонами⁶⁵» [Asher, Mahoney, Mahoney 2005: 6]. В предприятии это означает то, что собственник и коллектив являются партнерами, имеющими права собственности на результаты деятельности предприятия. «Когда ваши сотрудники почувствуют себя в определенном смысле партнерами по бизнесу, то повысят качество своего труда, уменьшат потери материалов и времени. И сделают это не вследствие некоего Золотого правила, а по причине общности своих интересов... Любая ситуация выходит из под контроля, если не согласованы интересы. Основа контроля покоится на саморегулирующихся и самоуправляющихся индивидуумах и группах, которые признают общие интересы и контролируют выполнение своих заданий в достижении целей» [Разумов, Кудрявцева, 2008]. Е.В.Зиновьева и Л.С. Пузыревский предложили разделять достигаемый результат предприятия (добавленный продукт) на прибыль (средства развития и дивиденды) и средства оплаты труда [Зиновьева, Пузыревский, 2008а]. Это они называли «партнерской схемой», но далее отметили чрезвычайную трудность практического осуществления такой схемы [Зиновьева,

⁶⁴ Эдвин Каннан отмечал, что «гораздо легче думать о продукции фабрики как о продукте рабочих, которые отдают часть своей продукции фабриканту, чем о продукте фабриканта, который должен отдать часть своей продукции рабочим» [Cannan 1929: 360].

⁶⁵ При этом заинтересованные стороны — это те лица и группы, «которые добровольно или недобровольно подвергаются риску в результате деятельности фирмы» [Asher, Mahoney, Mahoney 2005: 23].

Пузыревский, 2008б]. 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].

А предпосылку этого показал Энтони Самуэльсон: «рациональное преследование собственного интереса каждым из двух наделенных свободой воли индивидуумов не предопределяет с необходимостью возникновение, даже в самой идеальной теоретико-игровой ситуации, оптимального в терминах Парето решения, которое максимизирует суммарную прибыль сторон – до того и без учета того, как эта максимизированная прибыль будет разделена между ними». [Цит. по: Коуз 2007: 154]. Наиболее эффективно группа работает тогда, когда ее члены видят и общий предвидимый результат, и свои личные результаты. В самом общем виде «транзакции, не "обмен товаров", а отчуждение/приобретение индивидами прав собственности и свобод, созданных обществом, которое, следовательно, должно быть предметом переговоров между заинтересованными сторонами прежде чем труд может их произвести, или потребители могут потребить, или товары могут быть физически обменяны» [Commons 1931: 652]. Распределение прав собственности на результаты деятельности должно производиться прежде чем продукция будет произведена.

Однако всеми авторами отмечается, что партнерские отношения возникают только в малых группах. Так Alchian и Демиц пишут «партнерские отношения чаще возникают между родственниками или давними знакомыми, причем не только потому, что они выполняют общую полезную функцию, но и потому, что каждый из них лучше знает особенности работы другого и склонен [склонности] уклоняться от нее» [Alchian, Demsetz, 1972: 790]. Необходимо хорошее знание членами группы особенностей друг друга и доверие. Также члены группы должны осознавать, что их деятельность связана с риском. А при неантагонистических внутренних отношениях группы стремятся минимизировать риск. На риск они идут тогда, когда существует внешняя угроза, в данном случае — угроза от конкурентов.

«Этот процесс проникновения ценностей — часть того, что подразумевается под институционализацией. Когда это происходит, управление организацией становится институциональным лидерством. Основная ответственность последнего — не столько техническое административное управление, сколько поддержание институциональной целостности. . . Построение целостности является частью того, что мы назвали

«институциональным воплощением цели», и его защита является основной функцией лидерства» [Asher, Mahoney, Mahoney 2005:20].

2.5. Результаты раздела «Социальные отношения и производительные силы в ретроспективе и настоящее время»

Данный раздел достаточно обширный и мы разделили его на общие результаты, и результаты в части динамики развития экономических формаций.

2.5.1. Общие результаты

1. Жизнедеятельность социально-экономических систем строится на внешнем и внутреннем взаимовыгодном обмене. Два основных класса таких систем, как отмечал Макс Вебер, — это домохозяйства, базирующиеся на самодостаточности (автаркии). Их деятельность направлена на выживание и удовлетворение потребностей. И обособленные капиталистические предприятия, базирующиеся на внешнем обмене. Их деятельность направлена на прибыль собственника и победы в конкурентной борьбе. При этом социальные отношения любой социальной системы строятся на четырех видах отношений: реципрокности (дарообмена), редистрибуции (централизованного перераспределения), рыночного обмена, и альтруизма.
2. При реципрокности взаимовыгодность дарообмена определяется неформальной подсознательной калькуляцией выгод сторон, практически без транзакционных издержек⁶⁶. Если же обмен для одной из сторон оказывается невыгодным, она прекращает его. При рыночном обмене стороны предварительно согласовывают свои выгоды, а затем, если они присутствуют у обеих сторон, осуществляют сделку купли-продажи. И этот процесс уже сопровождается существенными транзакционными издержками. Внутри предприятия этот процесс практически невозможен: обмены могут исчисляться десятками и сотнями за день, а обмениваемые промежуточные результаты деятельности не имеют личной ценности ни для одной из сторон, и формальная объективная калькуляция практически невозможна. Редистрибуция обеспечивает распределение результатов между участниками деятельности. Альтруизм предполагает односторонние безвозмездные дары.
3. В предприятии основными отношениями являются рыночный обмен с его внешней средой, в том числе и на рынке труда; редистрибуция — внутреннее распределение ресурсов и результатов деятельности; реципрокность —

⁶⁶ «В хозяйственной жизни индивиды не раздумывая следуют социальным нормам вместо того, чтобы на каждом шагу углубляться в рациональные расчёты» [Доббин 2016: 67].

внутренняя производственная деятельность. В иерархических предприятиях присутствуют и горизонтальные реципрокные отношения, и вертикальные. И те, и другие, могут быть и неантагонистическими, и антагонистическими. Альтруистические дары осуществляются в основном на непроизводственной основе.

4. Неантагонистические реципрокные отношения характеризуются объединением интересов и ориентацией на выживание — удовлетворение естественно возрастающих потребностей со стабильностью и минимальным риском, равномерностью распределения благ, без ориентации на прибыль (не поощряют предпринимательство отдельных индивидов). На стабильное повышение жизненного капитала.
5. Антагонистические реципрокные отношения характеризуются противоположностью интересов и использованием принудительной власти сторон для осуществления сторонами своих интересов.
6. Горизонтальные антагонистические реципрокные отношения между равноправными членами социальных групп возникают при внутренней борьбе за ограниченные ресурсы: материальные, власть, статусы, и др. Это и отношения в соревновании борьбе за статусы в первобытном племени, и отношения между «халявщиками» и ответственными членами малых инструментальных групп, и отношения во многих других случаях. При этом соревновательность повышает производительность группы, но снижает духовность отношений.
7. Вертикальные антагонистические реципрокные отношения возникают между собственником и наёмным персоналом. У собственника вынужденные антагонистические отношения с внешними конкурентами — повышение доли рынка конкурентами снижает долю собственника, снижает его прибыль, само существование предприятие. Соответственно собственник постоянно находится под угрозой потери своего капитала и значимого смысла жизни или просто возможности удовлетворения своих высоких потребностей. Его цель — повышение прибыли и конкурентоспособности предприятия. Цель же наёмного персонала — повышение своего жизненного капитала, как за счет заработной платы, так и за счет досуга, использования остаточных прав контроля активов предприятия в личных целях. Антагонизм очевиден. Отношения собственника и персонала или находят компромисс, но при этом сама противоположность интересов и конкуренция за возможности остаются. Или прекращают

отношения и ищут другие варианты на рынке труда. И этот компромисс определяется властью сторон. Готовность наёмного персонала к труду определяется опасностью увольнения (властью собственника). Готовность же собственника к оплате труда определяется тем, что без труда персонала прибыль невозможна. И здесь власть уже у персонала. Компромисс определяет сложившийся рынок труда. При его отсутствии — невостребованности рабочей силы — мы имеем полный произвол собственника — оплата труда на уровне виживаемости. А «чем больше возможностей за пределами компании или чем ниже уровень безработицы, тем выше будет та справедливая зарплата, которую, по мнению работника, ему должен платить работодатель» [Акерлоф, Шиллер 2010: 136].

8. Вертикальные антагонистические реципрокные отношения возникают и между руководителем и подчиненным. И это достаточно сложные отношения. Подчиненный ориентирован на минимальный труд при максимальном досуге (и возможными другими доходами). Уровень его труда является компромиссом, определяемым текущим состоянием рынка труда. Руководитель же ориентирован на максимальный труд подчиненных, но для этого необходим уже его труд в данном направлении, тем более высокий, чем большие результаты он хочет получить. Поэтому и его уровни труда и досуга также определяется состоянием рынка труда. Готовность к труду подчиненного определяется угрозой увольнения (властью руководителя). Однако сам руководитель, в силу угрозы уже своего увольнения (власть вышестоящего руководителя), понуждается не только обеспечивать высокий уровень труда подчиненных, а и принимать только такие планы, которые они будут исполнять. Подчиненные имеют свою власть над руководителем. Компромисс определяется уже тремя сторонами. И при его нарушении могут пострадать как подчиненные, так и сам руководитель.
9. Человек приходит в предприятие заключая с ним рыночный контракт. Однако приходит для достижения своих личных целей. Приходит тогда, когда предвидит, что здесь он сможет обеспечивать большее повышение своего совокупного жизненного капитала, чем в других предприятиях. Однако, без получения практических результатов, он не может дать адекватную оценку взаимовыгодности отношений. Соответственно всегда имеется испытательный срок, когда он может убедиться во взаимовыгодности. Аналогично и предприятие.

10. Редистрибуция — это распределение ресурсов и результатов деятельности между ее участниками. При современных социальных отношениях эти решения в основном принимает собственник или делегирует их руководителям подразделений. Однако «ни один человек и никакая категория лиц, какими бы специалистами они не были, не может действительно представлять в должной пропорции все противоречивые интересы, которые должны быть согласованы в принятии окончательного решения. Только носители этих интересов, то есть объединенные работодатели и объединенные наёмные работники, и должны решать» [Commons 1919: 177]. Трансакции рациирования (редистрибуции) — это трансакции между объединенным разумом и ограниченными индивидами [Commons 1931: 653]. Это трансакции, в которых «фактически речь идет о спецификации прав собственности» [Аузан 2016: 71]. В предприятии только участники деятельности и только совместно способны оптимально распределить и ресурсы (соответственно остаточные права их контроля) и результаты деятельности. Распределить таким образом, чтобы был максимален и общий результат предприятия, и личные результаты участников.
11. Выше были отмечены реципрокность, редистрибуция рыночные отношения и альтруизм. В то время как Джоном Комансом отмечались три следующие экономические трансакции: трансакции торга – bargaining (рыночные), трансакции управления – managing, и рациирования – rationing (нормирования) [Commons 1931: 652]. Последние — это, фактически, трансакции распределения. И основное расхождение в том, что вместо реципрокности у Джона Коммонса присутствует управление. Мы же отмечали, что управление человеком невозможно. И управление в предприятии — это, фактически, антагонистические реципрокные отношения с использованием принудительной власти. А координация деятельности — неантагонистические реципрокные отношения. Трансакцию реципрокного дарообмена отмечал и Хорват [Хорват 2003], как включающую дар, прием дара, и ответный дар. В предприятии много сложнее — здесь существует постоянная разнонаправленная и многосторонняя цепь распределенных односторонних трансакций дара. Однако поскольку каждая сторона желает получить как можно больше, а отдать как можно меньше, существует взаимная интегральная и субъективная, зачастую подсознательная, рыночная оценка соответствия взаимности даров.

12. Первобытный человек, как и человек нашего времени, — не альтруист и не эгоист. Поскольку и альтруизм, и чистый эгоизм не жизнеспособны. Реципрокные отношения — это «оптимальное сочетание» альтруизма и эгоизма. Это с одной стороны — «злопамятный» альтруизм, определяющий кому можно доверять и с кем иметь отношения дарообмена, с другой — подсознательно расчетливый эгоизм, который знает и учитывает особенности партнеров. Причем в основном на подсознательном уровне — на институциональной основе — на нормах и принципах воплощенных в культуре.
13. Чисто эгоистичные поступки человека понятны. Открытым остается вопрос чисто альтруистических поступков. Мы считаем, что альтруизм — это односторонние дары, которые человек делает своему социуму для осуществления смысла своей жизни, а вознаграждение — положительные эмоции, тем более значимые, чем выше смысл и приносимые дары, повышение ценности социума в котором осуществляет свою жизнедеятельность человек, в котором будет осуществлять его род. А смысл человека, как отмечалось выше, в первую очередь продление и развитие рода, своего социума, общества в целом. Предприятие также может входить в смысл человека, как его социум. Тогда человек делает альтруистические односторонние дары и предприятию. Однако при существующих антагонистических социальных отношениях — это скорее исключение. Но человек всегда делает такие дары малой группе, в которой он осуществляет свою жизнедеятельность — без этого само существование группы как субъекта деятельности невозможно.
14. Социальные отношения могут быть внутренними горизонтальными и вертикальными, а также внешними. При этом они могут быть:
- Неантагонистическими отношениями дара;
 - Антагонистическими и неантагонистическими реципрокными отношениями, регулируемые на подсознательном уровне;
 - Антагонистическими отношениями обмена, регулируемые калькуляцией каждой сделки.

2.5.2. Результаты в части динамики развития экономических формаций

Социальные отношения и производительные силы в ретроспективе развивались следующим образом.

1. Первоначальные реципрокные отношения первобытного племени ориентированы на естественное соотношение труда и досуга необходимого для обеспечения выживания и развития племени. Они были неантагонистическими.

2. В ходе развития племени неантагонистические реципрокные отношения сменились антагонистическими, при которых идет борьба за статусы, а деятельность направляется на максимальный труд (максимальные дары) с принуждением угрозой рабства. Производительные силы более высокие и обеспечивают более высокую конкурентоспособность в борьбе племен.
3. Стадия первобытного капитализма обеспечивала высокую прибыль, но она была неликвидна и не могла обеспечивать высокое развитие племени, несмотря на высокий уровень труда: эта прибыль просто уничтожалась при состязаниях за статусы.
4. Состязательность власти первобытного капитализма, приводящая к огромным издержкам (уничтожению добавленного продукта) стала замещаться наследственностью власти — феодализмом. При феодализме реципрокные горизонтальные отношения стали неантагонистическими, а вертикальные — остались антагонистическими: феодалы принудительной властью стремились добиваться максимального уровня барщины и оброка, но крестьяне — минимальному. Компромисс достигался борьбой сторон и формируемым в этой борьбе институтом, но перевес оставался за феодалами.
5. Рабский труд, возникший ещё до феодализма, и формально прекратившийся совсем недавно (но ещё проявляющийся), строился на полном произволе рабовладельца: рабам выделялась лишь такая часть производимого ими продукта, которая даже не могла обеспечивать их воспроизводство. При этом бесчеловечные антагонистические отношения между рабами и рабовладельцами приводили к тому, что рабы убегали от своих хозяев, занимались саботажем, портили орудия труда, устраивали вооружённые восстания. Соответственно рабский труд был крайне неэффективен. Производительность могла обеспечиваться только увеличением численности — притоком рабов извне. Пока этот источник существовал, рабовладельчество выигрывало перед феодализмом, но как только он иссяк, иссякли и все преимущества рабского труда. И, как отмечал Френк Найт, «отмена рабовладения, т.е. права собственности на человеческие существа, обусловлена меньшей производительностью рабского труда по сравнению с трудом свободных людей, так что оказывается дешевле платить людям за услуги, предоставив им самим управлять с их частной жизнью, нежели содержать их и заставлять работать [Найт 2013].
6. В итоге феодализм, обеспечивая удовлетворение естественно развивающихся потребностей, победил рабовладельчество. Однако добавленный продукт оставался,

как и при первобытном строе, неликвидным — не мог идти на развитие производства. При этом уже существующие возможности производства избыточной продукции стимулировали рост населения, не обеспечивая возможностей его участия в производстве. К этому времени возникновение крупного торгового капитала, рынка земли и труда создали все предпосылки для создания новых социальных отношений — отношений капитализма.

7. Отношения капитализма — это отношения собственника обособленного предприятия и наёмных работников этого предприятия. Отношения, никак не связанные с отношениями домохозяйства. При начальном, средневековом, капитализме вертикальные реципрокные отношения определяются произволом собственника: работник не может прожить без работы и нескольких недель, и трудится под угрозой увольнения — лишения средств к жизни, и вынужден обеспечивать максимальный уровень труда.
8. Социальная защита и повышение уровня жизни существенно снижают опасность увольнения и, соответственно, готовность к труду. А по мере повышения интеллектуальности труда, дальнейшего повышения уровня жизни, опасность увольнения и готовность к труду снижается. Уровень труда и досуга определяется рынком труда, который и сам, однако, снижает уровень готовности потенциальных работников к труду.
9. Тормоз же существующих социальных отношений капитализма — это снижение уровня опасности потери работы, повышения самосознания человека и рост значимости высших ценностей. А значит и смещение компромисса антагонистических социальных отношений в сторону сокращения уровня труда и повышению уровня досуга. Кроме того, антагонизм в отношениях, отсутствие свободы и ответственности, духовности, приводят к использованию остаточных прав контроля активов предприятия в личных целях. И даже с нанесением ущерба предприятию.
10. Снижение уровня производительных сил капитализма говорит о том, что необходимо изменение социальных отношений. И это изменение приносит, как и в предыдущих случаях приносит сама жизнь. И эти наблюдающиеся изменения, обеспечивающие более эффективные производительные силы, — это кооперативные предприятия и партнерские отношения между собственником предприятия и наёмными топ-менеджерами — их участие в результатах предприятия. Фактически — это совместная собственность на результаты деятельности предприятия. При этом и кооперативные отношения, и партнерские

отношения строятся уже на неантагонистических реципрокных отношениях. И здесь уже необходимое соотношение уровней досуга и труда определяется выживанием предприятия. При значительных угрозах коллектив определяет необходимые меры и дает собственнику кредит доверия. Фактор, полностью отсутствующий при существующих социальных отношениях капитализма.

11. Реципрокные горизонтальные отношения в малых группах предприятия также существуют. И это могут быть как неантагонистические, так и антагонистические (соревновательные) отношения. Последние обеспечивают более высокую производственную производительность, но меньшую духовность отношений.

Таким образом, эволюция социальных отношений обеспечила и формирование первобытного оседлого племени с его неиерархическими реципрокными отношениями, и развитием этих отношений вплоть до капиталистических, и до начала развития неантагонистических партнерских отношений, с возможным дальнейшим развитием партнерских отношений. В таблице 1 приведены реципрокные неантагонистические и антагонистические отношения в первобытном племени. В таблице 2 приведены антагонистические и возможные неантагонистические вертикальные реципрокные отношения в предприятии. В таблице 3 приведена эволюция описанных выше социальных отношений.

Таблица 1

Реципрокные отношения в племени		
	Неантагонистические реципрокные отношения	Антагонистические реципрокные отношения (патлач)
Характеристик а даров	Ответный дар должен представлять ценность для получателя. Чрезмерные дары недопустимы.	Дар, который не может быть возмещен получателем.
Основная цель даров	Духовность отношений	Борьба за статусы
Уровень труда	Обеспечивающий естественные потребности	Обеспечивающий максимальное превосходство исходного дара, а значит и естественные нормы труда
Мотив деятельности	Социальные отношения	Угроза рабства

Санкции за несоответствию ющих ответный дар	Потеря лица, в крайнем случае — объявление изгоем.	Рабство.
Компромисс	Противоречия, а значит и компромиссы, отсутствуют	Превышение уровня исходных даров на 30-100% в год.

Таблица 2

Антагонистические и возможные неантагонистические вертикальные реципрокные отношения в предприятии

	Антагонистические реципрокные отношения	Неантагонистические реципрокные отношения
Соответствие интересов	Противоречие интересов: собственник — максимальная прибыль; наёмный персонал — максимальное повышение совокупного жизненного капитала. Чем выше прибыль, тем меньше прирост жизненного капитала, и наоборот.	Единство интересов: Собственник и наёмный персонал — общее согласованное распределение предвидимого результата деятельности предприятия, согласованные предвидимые результаты сторон, соответствующий им уровень труда и досуга.
Баланс интересов	Критерий разрешения антагонистического противоречия: текущее состояние рынка труда.	Соглашение о принимаемых целях и распределении достигаемого результата предприятия.
Решение сторон при отсутствии компромисса	Решение сторон в случае недостижения компромисса — увольнение.	Компромисс отсутствует изначально. Ввиду неопределенности имеется лишь вероятность невыполнения сторонами своих обязательств и недостижение запланированного результата.

Таблица 3

Реципрокные социальные отношения при различных общественных строях и укладах

	Горизонтальные отношения	Вертикальные отношения	Направленность деятельности
Первобытны й коммунизм племени	Реципрокные неантагонистичес кие.	Иерархия и вертикальные отношения отсутствуют	Выживание племени
Первобытны й капитализм племени	Реципрокные антагонистически е. Компромисс определяется институтом.	Реципрокные антагонистические. Компромисс определяется институтом.	Выживание племени, повышение личных статусов
Рабовладель ческое хозяйство	Реципрокные неантагонистичес кие.	Реципрокные антагонистические бескомпромиссные. Полный произвол рабовладельца.	Рабы: выживание. Рабовладелец: максимальный объём прибавочного продукта.
Феодальное хозяйство	Реципрокные неантагонистичес кие.	Институциональные, реципрокные антагонистические. Компромисс, произвол феодала.	Крестьяне и ремесленники: выживание домохозяйства, удовлетворение потребностей. Феодалы: барщина, оброк.
Средневеков ое капиталисти ческое предприятие	Реципрокные неантагонистичес кие.	Реципрокные антагонистические бескомпромиссные. Произвол собственника.	Работники: максимальный досуг. Собственник: максимальная прибыль.
Современно е капиталисти ческое предприятие	В основном реципрокные неантагонистичес кие, но возможна борьба за продвижение.	Реципрокные антагонистические. Компромисс определяется рынком труда.	Наёмный персонал: повышение личного жизненного капитала и капитала группы. Собственник: повышение прибыли, капитализации.

Социалистическое предприятие	В основном Реципрокные неантагонистические, но возможна борьба за продвижение.	Редистрибуция, реципрокные антагонистические. Компромисс определяется институтом и рынком труда.	Наёмный персонал: повышение личного жизненного капитала и капитала группы.
Кооперативное предприятие	Реципрокные неантагонистические.	Реципрокные антагонистические. Компромисс практически невозможен.	Повышение капитала групп и их членов (групповой эгоизм).
Партнерство	Реципрокные неантагонистические.	Редистрибутивные — предвидимые результаты согласовано распределяются под руководством единого собственника.	Развитие и выживание предприятия обеспечивающего рост жизненного капитала предприятия, собственника, входящих групп и их членов.

2.6. Обсуждение результатов раздела «Социальные отношения и производительные силы в ретроспективе и в наше время»

2.6.1. Социальные отношения в предприятии

Приведенные результаты показывают, что социальные отношения построены на неантагонистических альтруистических отношениях дара; на антагонистических и неантагонистических реципрокных отношениях, регулируемых на подсознательном уровне; на антагонистических отношениях обмена, регулируемых калькуляцией каждой сделки. При этом отношения могут быть внутренними вертикальными и горизонтальными, а также внешними. Горизонтальные неантагонистические и антагонистические реципрокные отношения (отношения дарообмена) в первобытном племени были отмечены ещё Моссом [Мосс 1996] и Годелье [Годелье 2007]. При этом, фактически, неантагонистических реципрокные отношения можно назвать «первобытным коммунизмом», а неантагонистические реципрокные (потлача) — «первобытным

капитализмом». Основная особенность первых — общая собственность и равноправие, вторых — соревновательность за прибыль (но натуральную неликвидную) и эксплуатация.

В современном предприятии всегда присутствуют внутренние реципрокные отношения. В большинстве предприятий присутствуют и отношения альтруизма, хотя при антагонистических вертикальных реципрокных отношениях они в основном замыкаются в рамках малых групп и обеспечивают само формирование этих групп — снижают возможный антагонизм отношений — обеспечивают поддержку институциональных норм. Отношения обмена внутри предприятия не характерны, но при необходимости могут являться дополнительными.

2.6.2. Антагонистические и неантагонистические реципрокные отношения в предприятии

Отношения сторон в капиталистическом предприятии много сложнее и многограннее отношений в первобытном племени. Во-первых, предприятие — это искусственная группа, и поступление на работу — это неполный рыночный контракт, который никак не оговаривают ни уровень труда, ни конкретные его результаты. В текущей же производственной деятельности уровень труда с одной стороны максимизируется насильственной властью под угрозой увольнения, с другой — минимизируется работником. Реальный уровень труда — это вынужденный компромисс, а если он не достигается — расторжение контракта.

В малых группах предприятия (структурных подразделениях) могут присутствовать горизонтальные реципрокные отношения членов групп, как неантагонистические, так и антагонистические. Кроме того, существуют вертикальные реципрокные отношения между членами групп и руководителем. И в наше время эти отношения носят в основном антагонистический характер. Подчиненный ориентирован на минимальный труд при максимальном досуге (и на возможные другие доходы). Уровень труда является компромиссом определяемым текущим состоянием рынка труда. Руководитель ориентирован на максимальный труд подчиненных, но его труд в данном направлении, и его досуг, также определяется состоянием рынка труда.

Неантагонистические реципрокные отношения существуют в малых кооперативных предприятиях, базирующихся на общей собственности как на средства производства, так и на результаты деятельности персонала. Однако в больших кооперативных предприятиях возникает неизбежная иерархия, а вместе с ней и антагонистические вертикальные реципрокные отношения.

Неантагонистические вертикальные реципрокные отношения возможны в предприятии с частной собственностью на средства производства при единстве интересов

собственника и персонала предприятия. Для этого необходимо, чтобы и собственник, и коллектив имели согласованные права собственности на результаты деятельности предприятия. В настоящее время это иногда практикуется на уровне топ-менеджеров предприятий, а также в малых предприятиях. Однако в ограниченных рамках.

Отношения собственника и персонала антагонистические, и нам приходилось слышать от собственников: мы для него и это сделали, и то... а он взял и уволился. Антагонистические реципрокные отношения обеспечивают взаимность даров только в рамках группы. Так же как они невозможны и в случае незнакомых людей. Но, при постоянных контактах, они возможны и при торговых сделках.

Реципрокные отношения предполагают более высокие ответные дары, т.е. прибыль. Однако в среднем она равномерно распределяется по племени, служит выживанию племени в целом, не служит отдельным членам племени, не является антагонистической. При потлаче — антагонистических реципрокных отношениях — прибыль служит не выживанию и развитию племени (прибыль не является ликвидной), а служит повышению статусов отдельных индивидов над другими. Ответный дар должен быть максимальным: превышать естественные нормы труда и естественное развитие потребностей, и его уровень поддерживается тем, что при малых ответных дарах высока угроза попадания в рабство. Труд становится вынужденным как для рабов, так и обычных членов племени. Уровень устанавливается нормами племени. Патлач проявляется в рабстве, как и наёмный труд — в безработице.

Руководителю выгоден максимальный уровень труда подчиненных — тогда он сам может рассчитывать на более высокую оценку. Однако это связано уже с его более высоким уровнем труда и меньшим досугом. Поэтому и в его группе формируется определенный уровень безразличия. [Ссылки на иностатьи по оплате].

2.6.3. Альтруистические отношения

Антропологи не рассматривали отношения альтруизма в первобытном племени. Считается, что его единство и социальная общность обеспечивается угрозой потери лица и объявления изгоем: «в робастных [самоорганизующихся] институтах надзор и санкции осуществляются не внешними властями, а самими участниками» [Остром 2010b: 184]. Однако недопустимо за каждый проступок объявлять человека изгоем, группа не должна доводить ситуацию до этого. Контроль и санкции должны вестись постоянно и наказания должны быть адекватны нарушениям. Только «наказание почти неизбежно дорого обходится наказывающему, тогда как выгоды от наказания широко распределены неопределенным кругом членов сообщества» [Остром 2010b: 187]. И поддержка норм группы — это чисто альтруистические действия отдельных ее членов. При адекватности

же наказаний, «поскольку санкции являются откалиброванными (градуированы), индивид, давший обязательство следовать согласованной стратегии, знает также, что если возникнет некая острая ситуация, при которой следование правилам будет иметь разрушительные последствия, то допущенные в этом случае отклонения будут сопровождаться весьма незначительным штрафом или иным сравнимым по силе наказанием. Аналогично, на индивида, совершившего единичное случайное нарушение, будут наложены умеренные санкции. Наложение санкций убеждает нарушителя правил в том, что нарушения, совершенные другими, также, скорее всего, будут выявлены. Этот способ принуждения к выполнению правил, состоит в том, чтобы прощать случайные срывы и ошибки, что позволяет присваивателям избегать высоких затрат, которые могли бы стать результатом жесткого применения универсальных правил в условиях меняющейся и неопределенной среды. Однако повторение нарушений будет приводить к росту суровости санкций» [Остром 2010b: 348-349]. «Злостных нарушителей подвергают серьезным наказаниям в виде жестких санкций и исключения из группы. Правила, отвечающие этим структурным принципам, укрепляют сотрудничество и уверенность других участников в том, что они выполняют свои обязательства» [Остром 2010a: 18]. Таким образом существование племени, как любой социальной общности, невозможно без альтруизма его членов — постоянного (не дожидаясь грубых отклонений) выявления и наказания нарушителей. Другой вид альтруизма, который должен присутствовать в племени — это альтруистические дары племени в целом, обеспечивающие выживание и развитие племени.

Без отношений альтруизма невозможно, как показал Герберт Саймон [Саймон], сформировать единую целостную группу, осуществляющую эффективную деятельность по достижению общей цели. Ведь «участники придерживаются стратегии сотрудничества до тех пор, пока все остальные придерживаются этой же стратегии. Если кто-либо отступает от правил, то, как утверждает модель, все остальные немедленно и навсегда также бросают их выполнять» [Остром 2010b: 183-184] — возникает институциональная ловушка из которой нет выхода и группа как социальная общность погибает. Выход только в том, чтобы не допустить попадания в эту ловушку — выявлять и наказывать нарушителей норм. А это уже не реципрокность — это альтруизм. Именно на альтруизме строится единство и целостность малых групп. Как отметил Герберт Саймон, «особая форма альтруизма — верность группам и групповым целям — оказывается особенно распространенной в человеческом поведении и имеет прямые и значительные последствия для функционирования экономики» [Simon 2005]

Без отношений альтруизма невозможно и эффективное внутреннее предпринимательство, и развитие предприятия в целом. Однако эти отношения возникают только тогда, когда сама группа, само предприятие, имеют ценность для коллектива, когда смысл жизни членов коллектива заключается и в развитии своих групп, и в развитии предприятия в целом.

Если рассмотреть три вида социальных отношений по Веберу: социальная общность, конфликт интересов, общность интересов [Вебер], то современное капиталистическое предприятие — это конфликт интересов; партнерское предприятие (как и первобытное племя) — это и общность интересов, и социальная общность. При этом общность интересов — это неантагонистические реципрокные отношения и альтруистические дары, направленные на поддержку института группы и ее целостность. Без этих альтруистических даров общность интересов неустойчива — возможно попадание в институциональные ловушки. А социальная общность — это неантагонистические реципрокные отношения и альтруистические дары направленные и на поддержку института группы, и на развитие группы.

2.6.4. Перспективные социальные отношения

Основное противоречие капиталистических социальных отношений, заключается в том, что каждая сторона желает получать как можно больше, а отдавать как можно меньше, интегрально позволяет разрешить рынок труда путем компромисса. Но лишь субъективно и временно — каждая из сторон стремится перетянуть чашу весов в свою сторону. Противоречие не исчезает, компромиссы лишь временные: «сама противоположность интересов и конкуренция за возможности остаются» [Вебер 2016]. Кроме того, в условиях антагонизма персонал стремится обеспечить и свое дополнительное вознаграждение, уже за счет оппортунистской деятельности — путем присвоения, в том или ином виде, ресурсов предприятия (даже с нанесением прямого ущерба предприятию). Производительные силы ориентированы не на результаты предприятия, а на личные результаты, зачастую и с нарушением интересов самого предприятия. В целом предприятие — «это юридическая фикция, которая служит центром для сложного процесса, в котором конфликтующие цели отдельных лиц <...> приведены в равновесие в рамках договорных отношений» [Jensen, Meckling 1976: 312].

Капитализм, за счет эксплуатации (под угрозой увольнения) и ликвидности добавленного продукта, существенно повысил производительность труда, но породил антагонизм в отношениях труда и капитала. Духовное богатство уже не может создаваться и накапливаться, так как рыночные стороны при обычном бизнес-поведении, используют друг друга [Хорват 2003]. А это в том числе тормозит и производительные силы. Причем,

чем выше уровень жизни и чем выше интеллектуальность труда — тем больше. Ведь при этом снижается уровень угроз и человек увеличивает нормы досуга, уменьшая нормы труда. А соответственно деградирует и рынок труда — а это уже институциональная ловушка. И «лишь столетие спустя после выхода в свет «Богатства народов» пришло ясное понимание того, что при рыночной системе все участники процесса производства имеют долю в его результатах и что с ростом произведенного продукта их абсолютная доля должна увеличиваться» [Поланьи 2002]. А это уже совершенно другие социальные отношения, исключающие противоречие труда и капитала, определяющие уже другие производительные силы. Это неантагонистические кооперативные и партнерские социальные отношения.

Кооперативные социальные отношения, однако, по чисто социальным факторам не могут обеспечить функционирование иерархических предприятий (неизбежное попадание в институциональные ловушки), ведь, несмотря на общность интересов, сама противоположность интересов групп, находящихся на различных уровнях иерархии, конкуренция за возможности остаются. А центр, стоящий выше этих частных интересов и регулирующий эти интересы, отсутствует. Партнерские же социальные отношения могут обеспечить, за счет центральной доминирующей над интересами бюрократии роли собственника, функционирование предприятия как сети руководящих и рабочих малых групп в вершине которой находится единый собственник предприятия. При этом каждая малая группа обладает самостоятельностью и самоорганизацией в рамках сформированного ею института. А отправной точкой этого формируемого института предприятия, являются ключевые положения собственника [Жемчуговы 2018b].

проводимые им сквозь все уровни иерархии. Ведь, как отмечал Макс Вебер, только частное лицо, действующее с целью получения прибыли, т.е. капиталистический предприниматель, является единственным, кто обладает иммунитетом в отношении неизбежности бюрократического рационального господства через знание. Все остальные члены массовых союзов (например, кооперативных предприятий) неизбежно подпадают под господство бюрократии [Вебер 2016]. Партнерские социальные отношения ликвидируют противоречие труда и капитала, обеспечивают максимальную эффективность производительных сил. Они формируют предприятие как единую социальную общность, обеспечивающую наиболее эффективное повышение капитала и предприятия, и собственника, и каждого члена коллектива предприятия. Только, как отмечается в литературе, это достаточно сложный механизм, который необходимо всесторонне рассмотреть — ведь многообещающие кооперативные предприятия показали,

при их воспроизведении в больших масштабах, свою полную практическую несостоятельность.

Таким образом перспективными социальными отношениями могут быть только отношения, базирующиеся не на противоположности интересов труда и капитала, а на общности интересов и социальной общности. Это кооперативные и партнерские отношения.

3. Производительные силы и социальные отношения в перспективе

3.1. Факторы, сдерживающие производительные силы предприятия и их преодоление

Как показал Роберт Коуз и уже отмечалось, рыночный обмен внутри предприятия невозможен, и он должен быть замещен другим, также предоставляющим сторонам собственные выгоды. Такой существующий в наше время механизм деятельности предприятия, как было показано в разделе 2.2, определяется неформальным компромиссом антагонистически противоречивых интересов труда и капитала. Практически — компромисса между подчиненными и руководителем (а на высшем уровне — генеральным директором и собственником), при котором каждая сторона интегрально и субъективно оценивает свои выгоды, а критерием баланса интересов сторон является рынок труда. И здесь имеется целый ряд факторов, сдерживающих производительные силы. В основном они уже отмечались, подытожим их.

Во-первых, отношения базируются на принудительной власти, но власть имеет как руководство, так и «подчиненный» персонал. Руководитель имеет власть над подчиненными только в зоне их безразличия — только в этом случае он может найти им замену на рынке труда. А подчиненные имеют власть над руководителем — вне зоны их безразличия. Здесь они не выполняют распоряжения руководителя, и если руководитель будет принуждать их, то уже они могут найти замену предприятия на рынке труда. При этом, если подразделение не выполняет план, то угроза нависает над самим руководителем, а далее и над предприятием. Поэтому руководитель не может принимать от своего руководства планы, выходящие за рамки зоны безразличия своих подчиненных. Только расширить эту зону очень трудно — даже если повысить уровень зарплаты, то производительность группы не повышается []. Влияет именно начальный уровень — уровень при котором начально формируется неформальный институт. А изменить неформальный институт одним лишь повышением уровня зарплаты практически невозможно.

Во-вторых, на оценку руководителя оказывает влияние его личное отношение к своим подчиненным. И целью работника в первую очередь является не выполнение

распоряжений руководителя, а достижение его лояльности. Выполнение же распоряжений — это только одно из средств достижения этой лояльности. И такая ситуация существует не только на уровне рабочих групп, а на уровнях всех руководящих групп, и она не может не снижать производительные силы предприятия.

В-третьих, использование остаточных прав контроля активов в личных целях. От простого снижения производительности — до теневого предпринимательства и прямого присвоения активов предприятия.

В-четвертых, несоответствие формального института предприятия ориентированного на достижения предприятия — неформальному, ориентированному на личные цели участников деятельности.

В-пятых, невозможность формирования предприятия, как единой общности, налаживанию отношений доверия и духовных отношений в трудовой деятельности. Ведь при таких отношениях между сторонами доминирует не человеческие доверительные отношения, а антагонизм и использование друг друга [Хорват 2003]. Если духовные отношения и возникают, то во внепроизводственной деятельности.

Цель человека в предприятии — это деятельность по повышению своего личного человеческого капитала.

При антагонистических отношениях деятельность предприятия строится на принудительной власти. Но, подчиняясь власти, человек теряет свои свободу и ответственность. А «свобода вместе с ответственностью делают человека духовным существом» [Франкл 1990]. Зачастую теряет и свое достоинство, и другие высшие ценности [Франкл 1990; Вельцель 2017]. Утрачивает важнейшие составляющие своего жизненного капитала.

Если возвратиться к динамике капиталистических социальных отношений от времен Вильяма Петти до Фредерика Тейлора и далее, можно увидеть, что по мере роста интеллектуальности труда, уровня благосостояния и социальной защиты трудящихся, всё более и более снижается фактор опасности увольнения, а с ним и готовность к труду в рамках существующего капиталистического трудового порядка. С другой стороны, человек всё больше осознает свою роль в предприятии, осознает себя как Человека со своими высшими ценностями, не приемлет принудительной власти. Рассматривая социальные отношения и производительные силы современного капитализма, даже с других позиций, А.И. Колганов сделал вывод, что «в современном капиталистическом хозяйстве явственно проступают регрессивные черты» [Колганов 2020: 67]. И приведенные материалы ещё больше подтверждают это тезис.

3.2. Реализация свободы, ответственности и духовности человека при партнерской организации

В целом можно отметить два ограничения свободы в современных социальных отношениях: формальный институт устанавливающий, за счет принудительной власти, рамки в пределах которых человек может осуществлять свою деятельность, и формальные цели вменяемые человеку принудительной властью. Неформальные же институты, коллегиальные цели, принимаемые совместно, свободно, и со всей ответственностью — не являются антагонистическими, не являются ограничениями свободы. Роль свободы и духовности (родства, признания) для повышения эффективности деятельности человека четко показали Эдвард Деци и Ричард Райан, их высший тип мотивационной регуляции — это осознанное безусловное принятие ценностей группы, и деятельность в рамках этих ценностей. «С мотивационной точки зрения понятие выбора применяется только тогда, когда человек испытывает чувство свободы или выбора в отношении действия» [Deci, Ryan 1985: 155].

Для обеспечения свободы, ответственности и духовности человека в предприятии необходимы: соответствие формального и неформального институтов, коллегиальное целеполагание, свобода и ответственность как при целеполагании, так и целеосуществлении. Исходя из этого для свободы, ответственности и духовности человека в предприятии необходимы:

- 1) Внутренний неформальный институт, ориентированный на цели и предприятия, и коллектива.
- 2) Внутренние общие неформальные цели и свобода их достижения в рамках неформального института.

Эти условия обеспечиваются только на базе неантагонистических отношений: «Дар подразумевает намерение развивать или поддерживать социальные отношения между участниками обмена» [Bell 1991: 156]. «Дар, в отличие от товара, является способом поддержания социальных отношений» [Розин 2002: 17]. Дары создают «чувственную связь», а товарный обмен — нет [Hyde 1983]. Создают институт, обеспечивающий консенсусную постановку целей, достижение этих целей. Именно такие отношения, как писал Марсель Мосс позволяют вернуться «к самому принципу нормальной социальной жизни» [Мосс 1996]. Он писал: «Наряду со свободой индивидов и в дополнение к ней <...> остается место и для другой свободы: промышленной и торговой деятельности, осуществляемой самими коллективами, кооперативами, профессиональными группами и т. п. Здесь также понятия «свобода» и «коллективный контроль» не противоречат друг другу» [Мосс 1996]. Однако в деятельности больших кооперативных иерархических

предприятий свобода без ответственности превращается в произвол верхушки над которой нет власти, которая отрывается от масс, встает над ними, не имея на это ни моральной, ни формальной основы. С другой стороны, в кооперативном предприятии ослаблено и управление нижестоящими руководителями, которые, с точки зрения собственности, равноправны с вышестоящими. Поэтому иерархические кооперативные предприятия с распределенной собственностью не выживают. У капиталистического же предприятия есть единый собственник, который и выстраивает и поддерживает организующую вертикаль предприятия. Но, при существующих отношениях, с проблемами и издержками, определяемыми противоречием между трудом и капиталом. Путь видится только в партнерских организациях у которых есть единый собственник, но права собственности на результат деятельности предприятия имеют и малые рабочие и руководящие группы, благодаря чему они действуют на принципах самоорганизации. Проблема только в методике построения такого саморганизирующегося предприятия, которое, с одной стороны вырабатывало и реализовывало свои коллективные цели, а с другой — достигала цели, которые собственник ставит перед предприятием.

И суть этой проблемы в том, что «в великом движении человеческого общества каждая отдельная часть целого движется по свойственным ей законам, отличным от движения, сообщаемого ей законодателем» [Смит 1997]. Ведь «и "цель", и "смысл" имеют смысл в этом контексте только тогда, когда мы приписываем их себе, а не когда они навязываются нам» [Letsch 2019: 189]. И «для того, чтобы связать цель с вопросом о смысле жизни, она должна быть понята как свободно выбранная цель, как цель, которую мы, люди, определяем сами, если не хотим смешивать ее с понятием функции» [Letsch 2019: 183-210]. Вопрос в том, как может цель собственника стать целью его наёмных руководителей?

Во-первых, внешняя цель имеет «осмысленность в том смысле, что существо тянется к приписываемой ему цели, может возникнуть только тогда, когда жизнь включается в более крупные системы» [Letsch, 2019: 202]. Имеет осмысленность, если человек свободно принимает и разделяет эти более крупные системы — миссию предприятия, миссию своего подразделения. Во-вторых, здесь необходим отбор персонала: «то, что мы именуем "управлением", в основном заключается в отборе других лиц для осуществления "управления"» [Найт 2013]. Отбор только тех, кто разделяет и принимает миссию — объединяющую идею [Жемчуговы 2010], а также ключевые положения деятельности предприятия и своего подразделения как средства реализации этой миссии. «Ключевая идеология должна быть значимой и вдохновляющей исключительно для людей внутри организации <...> сотрудники внутри организации должны быть преданы ее целям

и ценностям <...> Ясная и четко сформулированная идеология 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: 225]. В-третьих, основа любого предпринимательства – это собственность: «предприниматель почти всегда собственник; он непременно должен владеть производительной силой той или иной формы» [Найт 2013: 344]. А «суть права собственности – связь или объединение следующих двух факторов: (1) контроль над данным средством; (2) право распоряжаться продуктом функционирования этого средства» [Найт 2013: 62]. «На практике владение собственностью является необходимым условием принятия на себя подлинной ответственности» [Найт 2013: 293]. «Основой эффективного принятия ответственности всегда служат либо владение собственностью, либо установление права удержания в будущем дохода от производительной силы людей» [Найт 2013: 332]. «Суть предприятия — в специализации функции ответственного руководства экономической жизнью, причем эти два элемента — ответственность и контроль — неотделимы друг от друга; именно этой последней характеристикой предприятия чаще всего пренебрегают» [Найт 2013]. Партнер — внутренний предприниматель — это человек, «который относится к своей работе как к собственному бизнесу. <...> Члены партнерства <...> несут предпринимательские риски, отвечают не только за свои личные результаты, но и за результаты своей команды» [Коробов, Прокофьев 2015: 61]. «Альберт Тамуш, председатель крупной брокерской страховой компании "Френк Б. Холл", отмечает по этому поводу: «Управление людьми, которые отличаются высокими предпринимательскими способностями — это высокое искусство, и основа всех ваших прибылей и потерь полностью зависит от того, какова ваша система оплаты и стимулирования» [Мескон 1997].

С точки зрения экономики, и в рациональной бюрократии Макса Вебера с калькулированием результатов, и существующих реципрокных отношениях с неформальной калькуляцией результатов, и при альтруистических дарах, баланс интересов сторон примерно эквивалентен. Однако при неантагонистических отношениях не требуется принудительная власть, и реципрокность, альтруизм, осуществляются свободно и ответственно, сопровождаются выстраиванием эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов — формированием коллектива как социальной общности. При антагонистических же отношениях, если отвлечься от личностных

отношений, люди остаются обособленными индивидами с преимущественно внешним капиталом, не являющимся базовым для человека.

3.3. Создание партнерской организации

Наш подход к разрешению проблемы построения предприятия на базе неантагонистических отношений, на единстве интересов собственника и коллектива, заключается в следующем. Предприятие должно иметь формальный институт: «Формальная институциональная структура общества состоит из конституционного каркаса в самом широком понимании, то есть из структуры, которая определяет, как должна разыгрываться политическая и экономическая игра» [Норт 2010: 84]. Однако реально она разыгрывается по правилам, формируемым самим коллективом, который формирует неформальную организацию. Поэтому основа эффективной организации - это соответствие формальной институциональной структуры предприятия, и неформальной. Именно это и является основой нашего подхода.

Собственник, исходя из своих целей, формирует ключевые положения деятельности своего предприятия, далее, совместно с высшей руководящей группой, состав которой он подбирает лично, выстраивает и контролирует организационную вертикаль и ее дальнейшее развитие на более низкие уровни иерархии. Соответственно формирование такого партнерского предприятия содержит следующие шаги.

- Собственник формирует свои основные ключевые положения предприятия исходя из своих собственных целей и интересов. Эти положения включают общие цели предприятия, продукцию и потребителя (рыночную нишу), основные технологии и средства производства, основные организационные положения, в первую очередь, отношения собственности: принцип коллективной собственности на результаты деятельности предприятия, обеспечивающий единство целей и самоорганизацию предприятия.
- Собственник подбирает руководителя предприятия, который разделяет и свободно принимает его ключевые положения деятельности. Они совместно конкретизируют эти ключевые положения исходя из интересов обеих сторон. Формируют — конституцию предприятия. Определяют предвидимые результаты предприятия, права собственности руководителя на эти результаты.
- Собственник совместно с руководителем предприятия⁶⁷ производят подбор топ-менеджеров⁶⁸, которые свободно разделяет принятые ключевые положения

67 Как кажется, логично было бы передать эти функции руководителю предприятия, но на практике на уровне топ-менеджером при решении значимых вопросов как правило присутствует и собственник.

предприятия. Все вместе окончательно конкретизируют эти ключевые положения — законодательство предприятия — исходя из интересов всех участников. Определяют предвидимые результаты предприятия и подразделений топ-менеджеров, их права собственности на эти результаты.

- 4) Руководитель предприятия совместно с топ-менеджерами производят отбор руководителей следующего уровня иерархии, которые разделяет ключевые положения предприятия. Руководитель предприятия с каждым из топ-менеджеров формирует ключевые положения его структурного подразделения — местное законодательство — исходя из интересов всех участников. Определяют предвидимые результаты подразделений, права собственности руководителей на эти результаты.
- 5) Далее процесс осуществляется рекурсивно до рабочих групп.

Так формируется и кадровый состав всех руководящих и рабочих групп предприятия, одновременно формируются формальные институты и предприятия, и каждого структурного подразделения. Причем институты, соответствующие и интересам собственника, и интересам всех участников деятельности. А это обеспечивает то, что реальные неформальные институты всех групп, формируемые в результате практической деятельности, в основном будут соответствовать формальным институтам ориентированным на достижение цели предприятия. И особо необходимо отметить, что такой институт может быть сформирован только на базе общих прав собственности всех участников на результаты деятельности предприятия. Если же это положение не будет заложено в ключевые положения собственника, то неформальные институты будут формироваться на базе личных интересов участников деятельности, а не целей предприятия. Результирующий институт предприятия не будет соответствовать формальному.

При такой системе каждый субъект деятельности (структурное подразделение) имеет свободу в рамках сформированного совместно с ним и принятого им института. И деятельность предприятия осуществляется не на власти и необходимом ограничении свобод сверх неформальных институциональных, а на самоорганизации коллективов без ограничения их свобод. Ограничивающими факторами остаются только принятые коллективом институциональные рамки, обеспечивающие взаимную ответственность членов коллектива.

68 Здесь, а также и везде, решение о приеме нового члена должно приниматься коллегиально всей группой после краткого, но непосредственного знакомства.

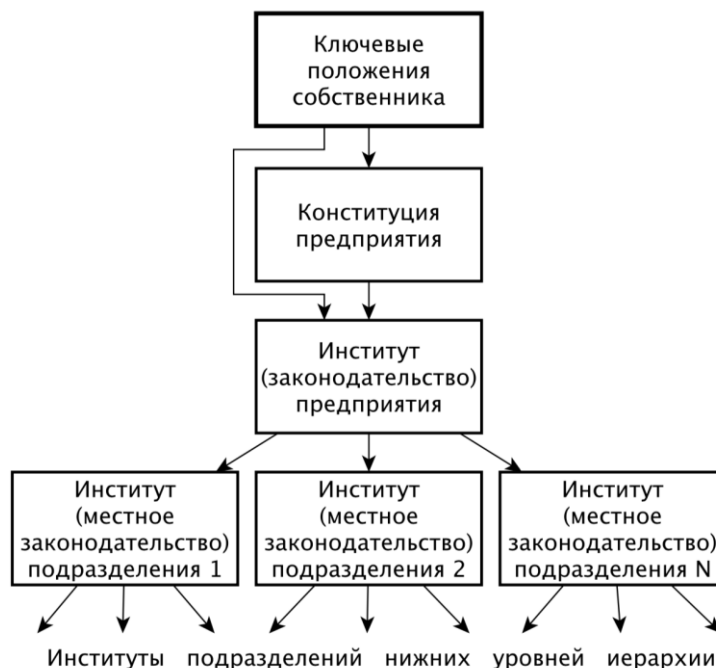


Рисунок 5. Структура института предприятия

Приведенное формирование групп и институтов определяется трансакциями рациионирования. Джон Коммонс сформулировал ее так: «Трансакции рациионирования отличаются от управленческих операций тем, что руководителем является объединенный разум, а подчиненными – ограниченные индивиды. Действительно, <...> они включают в себя переговоры, но в форме аргумента, предложения или экспрессии, потому что они подчиняются правилу веления и соглашения, а не правилу равенства и вольности. <...> [проводимые] в отсутствии торга — хотя переговоры иногда ошибочно принимаются за торг, — и в отсутствии управления. На границе находятся партнерские соглашения, которые распределяют между партнерами выгоды и бремя совместного предприятия» [Commons 1931: 653]. А.А. Аузан отметил, что «фактически речь идет о спецификации прав собственности. <...> В ходе трансакции рациионирования происходит наделение (распределение) богатства претендентов при их активной роли» [Аузан 2016: 71]. Здесь «теория прав собственности предполагает, что два экономических элемента имеют решающее значение для понимания собственности: остаточные права контроля (Grossman and Hart, 1986; Hart and Moore, 1988, 1990; Hart, 1995) и остаточные права на доход (остаточная претензия) (Alchian and Demsetz, 1972)» [Kim, Mahoney 2005]. Причем если человек будет иметь остаточные права на доход (на результаты деятельности предприятия), то он будет использовать остаточные права контроля в общих целях — в интересах предприятия.

При таких социальных отношениях каждый руководитель, и даже рядовые сотрудники становятся свободными внутренними предпринимателями ориентированных на развитие предприятия и выработку (совместно с собственником) высоких значимых целей предприятия и их достижение. Таких, которые обеспечивают минимальные риски предприятия во внешней конкурентной борьбе, обеспечивают выживание и развитие предприятия, имеющего для них большую ценность. И здесь свободное предпринимательство полностью оправдано, поскольку все несут ответственность за его последствия. Здесь каждый «сам ставит перед собой задачу, адекватную собственной оценке своих возможностей, и сами приступает к ее выполнению» [Найт 2013], сам несет ответственность за результат. Мотивация деятельности заключена в самом партнерском принципе организации предприятия при котором цели собственника и коллектива едины.

Здесь можно отметить, что возможности предприятия как партнерской организации, определяемые социальными отношениями, организацией и институтом, — максимальны. А его внутренние системы целеполагания и целеосуществления позволяют ставить и достигать максимально возможные цели.

Как уже отмечалось, принципы партнерской организации уже применяются в малых предприятиях (малых группах) и на уровне топ-менеджеров крупных предприятий. Дальнейшая задача заключается в том, чтобы расширить их на все сферы и уровни иерархии, в которых имеется существенная неопределенность: совершенствование продукции, организации, применение новых технологий и их развитие, выявление новых рынков продукции и используемых материалов. Всех, в которых отсутствуют аналитические методы декомпозиции целей и рутинная работа крайне неэффективна.

Можно отметить два принципа организации прав собственности участников деятельности: оплата как часть результата предприятия и установка уровня оплаты труда исходя из достигаемых результатов предприятия [Жемчуговы 2020с].

Большим преимуществом партнерской организации является то, что здесь руководители и рядовые сотрудники, как партнеры, могут дать кредит доверия собственнику и, до выхода предприятия на высокие результаты, работать не на зарплату, а на его развитие. Для этого они должны совместно разработать программу развития предприятия, ограниченную во времени, приступить к ее реализации, и выполнить ее⁶⁹.

Необходимо отметить, что основная проблема партнерской организации это то, что всё же, в партнерских отношениях (как и в кооперативных) сама противоположность личных интересов и конкуренция за возможности всё же остаются. Выход здесь в отборе

⁶⁹ Аналогично первому пятилетнему плану социализма (см. раздел 2.1.7).

кадров и формировании предприятия не только как объединения интересов, а, говоря словами Макса Вебера, как социальной общности основывающейся на субъективном чувстве взаимопринадлежности участников. На создании предприятия как социальной общности, включающей и собственника.

3.4. Предприятие с удаленной работой

При удаленной работе⁷⁰ в большинстве случаев практически отсутствует тесное взаимодействие персонала. Соответственно здесь мы можем не иметь социальной целостности территориально разделенных групп, неформальных норм и принципов его деятельности. И, как отмечал Чарльз Барнард, деятельность таких групп не может быть достаточно эффективной. Максимальное приближение к непосредственно взаимодействующей группе может дать 100% режим видеоконференции. Однако это будет расцениваться и ощущаться как тотальный контроль и ущемление свободы.

Таким образом, удаленная работа, при наличии определенных экономических плюсов, имеет и свои минусы, особенно в социальном плане, который, однако напрямую связан с экономическим. Увеличивается асимметрия информации: каждый работник — это уже специфический актив с проблемами замены, увеличивается величина остаточных прав контроля активов. Как отмечал Розенфельд, «угрозой увольнения за прогул можно было понудить фабричных работников к регулярной работе в течение полной рабочей недели, чего не удавалось достичь с надомниками, привыкшими работать только часть недели» [Розенберг 1995]. Предприятие с удаленной работой является обособленным с точки зрения собственника, но не обособлено от домашних хозяйств персонала. В связи с этим ценность их досуга намного выше, чем при работе на территории предприятия, и они будут уделять досугу больше внимания. Производительные силы будут несколько менее эффективны. Отсутствие непосредственных контактов, дарообмена, духовных отношений, единого коллектива, взаимного внутреннего контроля, и то, что каждый удаленный работник является отдельным субъектом деятельности, ещё более снижает эффективность. Так что удаленная работа с точки зрения производительных сил имеет и существенные минусы. Труд персонала будет приближен к труду в домохозяйстве.

В таких условиях практически невозможна работа персонала на фиксированном окладе. Эффективна только оплата по результату, а оптимальна — по конечному результату получаемым предприятием от деятельности персонала — на принципах партнерской организации. И надо понимать, что сформировать коллектив как единую социальную общность, как команду, при удаленной работе намного сложнее, но возможно.

⁷⁰ Предприятие с удаленной работой было распространено в средние века в текстильной промышленности и называлось «мануфактурой».

Современные средства телекоммуникации при соответствующей организации позволяют это осуществить. При этом всё же желательно личное знакомство, и, иногда, личные встречи — живое общение полностью заменить невозможно.

3.5. Результаты раздела «Социальные отношения и производительные силы и в перспективе»

1. Существующее антагонистическое противоречие между трудом и капиталом в первую очередь определяется тем, что труд рассматривается как рыночный товар, соответственно отношения в предприятии базируются на антагонистических реципрокных отношениях и компромиссе противоположных интересов. И основной критерий баланса интересов при таком компромиссе — это рынок труда.
2. Такие антагонистические отношения приводят к целому ряду факторов, сдерживающих производительные силы предприятия. Основные — это:
 - Цель человека в предприятии — это деятельность по повышению своего личного человеческого капитала (в том числе и оппортунистскими средствами), а не достижению целей предприятия.
 - Отношения базируются на принудительной власти. Но власть имеет как руководство, так и «подчиненный» персонал.
3. Со стороны предприятия компромисс интересов определяется личной субъективной оценкой руководителя с неременной личностной составляющей. И целью подчиненного в первую очередь является достижение лояльности своего руководителя, а выполнение его распоряжений — это только одно из средств достижения этой лояльности.
4. Подчиняясь принудительной власти, человек теряет свои свободу и ответственность, а вместе с ними и духовность. Утрачивает важнейшие составляющие своего жизненного капитала.
5. Для обеспечения свободы, ответственности и духовности человека в предприятии необходимы: соответствие формального и неформального институтов, коллегиальное целеполагание, свобода и ответственность как при целеполагании, так и целеосуществлении. Эти условия обеспечиваются только на базе неантагонистических реципрокных и альтруистических отношений.
6. Неантагонистические отношения подсознательно обеспечивает единство и баланс интересов сторон без борьбы за достижение компромисса.
7. Партнерская организация должна быть направлена как на достижение целей собственника, так и коллектива. Это возможно только в том случае, если и построение организации, и целеполагание, будет коллегиальным: систему строят сами элементы

системы. Для этого необходимы ключевые положения деятельности предприятия, сформулированные собственником и отбор персонала, разделяющего эти положения. «система должна мыслиться и задаваться как нечто изначальное по отношению к элементам» [Юдин 1986, с. 39].

8. Основой построения такой организации являются права собственности членов коллектива на результаты деятельности персонала, что и должно закрепляться в организации. Только этим цели коллектива будут направлены на достижение общей цели предприятия, свободно и со всей ответственностью.
9. При такой организации каждый член коллектива становится внутренним предпринимателем, использующим свои остаточные права контроля в интересах предприятия.
10. Возможности предприятия как партнерской организации, определяемые социальными отношениями, организацией и институтом, — максимальны. А его его внутренние системы целеполагания и целеосуществления позволяют ставить и достигать максимально возможные цели.
11. Предприятие с удаленной работой не обеспечивает личных взаимоотношений персонала, что создает большие проблемы и при формировании коллектива, и в производственной деятельности. Здесь необходимы и современные телекоммуникации, и организация личных коллективных мероприятий. И особенно необходима организация именно партнерской деятельности, ориентированной на общий результат.

3.6. Обсуждение раздела «Социальные отношения и производительные силы в перспективе»

3.6.1. Факторы, сдерживающие производительные силы и их преодоление

Антагонистические отношения труда и капитала, разрешаемые на базе компромисса противоположных интересов, базируются на личностной субъективной оценке выгод сторон, в качестве которых выступают руководитель и подчиненный. А баланс противоположных интересов сторон — компромиссный уровень труда и уровень вознаграждения — определяется по текущему состоянию рынка труда. Такие отношения имеют целый ряд факторов, которые сдерживают производительные силы, а повышение уровня жизни и социальных гарантий, даже снижают стимулы к труду. Пожалуй главное в том, что цель человека в предприятии — это достижение его личных целей, а не целей предприятия. Даже зачастую с нанесением ущерба предприятию. Причем достижение личных целей и руководителями дающими задания подчиненным, осуществляющими оценку их деятельности, определяющими их вознаграждение. И здесь возможно уже коллективное теневое предпринимательство в узкогрупповых интересах.

Второй основной негативный аспект — это то, что принудительная власть лишает человека и свободы, и ответственности. А отмеченный выше антагонистический компромисс, базирующийся на базе калькуляции выгод, лишает социальные отношения духовности. В любом коллективе имеются и социальные отношения на личностной основе — они формируют неформальную организацию, социальную общность, но непроизводительную, направленную на достижение личных целей членов коллектива. С производственной же точки зрения из-за отсутствия свободы и ответственности, духовности, а также снижения стимулов к труду, человек деградирует. Соответственно деградирует и рынок труда — а это уже институциональная ловушка.

Для обеспечения свободы, ответственности и духовности человека в предприятии необходимо ликвидировать противоречие между целями собственника и коллектива предприятия (что и в теории, и на практике, показывали многие ученые, начиная ещё с Роберта Оуэна). Ведь при этом уже не будет необходимости в принудительной власти (останется только для форс-мажорных ситуаций, в которых она и принимается как должное), деятельность будет осуществляться на самоорганизации и самоуправлении, установится соответствие формального и неформального институтов, коллегиальное целеполагание, свобода и ответственность как при целеполагании, так и целеосуществлении. Эти условия обеспечиваются только партнерской организацией на базе общей собственности на результаты деятельности предприятия.

3.6.2. Создание партнерской организации

Вопросам построения партнерской организации в современной литературе уделяется недостаточное внимание. Однако нам не известно ни одной работы, которая отрицала бы ее, или даже выступала с ее критикой. Отмечается лишь, что она «требует огромных затрат усилий по проектированию системы» [Зиновьева Мотивация и менеджмент 2008б]. Отмечается также, что доверие – «это ключевая проблема всех партнерских организаций» [Маркова, с. 118], и необходима «общность взаимоотношений, через которые создается общее благо» [Хелен, с. 425]. Основную сложность создания партнерской организации отметили Армен Алчян и Гарольд Демсец ещё в 1972 году: «распределение прибыли для поощрения самоконтроля больше подходит для небольших команд» [Alchian, Demsetz 1972: 786]. При этом небольшие размеры группы необходимы для предотвращения попаданий в институциональные ловушки. Отмечается, что «партнерские отношения чаще возникают между родственниками или давними знакомыми, причем не только потому, что они выполняют общую полезную функцию, но и потому, что каждый из них лучше знает особенности работы другого» [Alchian, Demsetz 1972]. Это говорит о необходимости и малых групп, и подбора кадров в эти группы.

Вопрос построения предприятия как иерархической сети малых групп решен ещё Чарльзом Барнардом. Необходимость отбора персонала отмечали ещё основоположники экономической науки: Вильям Петти, Адам Смит, Альфред Маршалл, Макс Вебер, Френк Найт. Среди наших современников здесь можно отметить А.И. Пригожина, А.Я. Кибанова, Т.Ю. Базарова, и многих других.

Методика формирования разделяемого партнерского института предприятия на базе малых групп рассматривалась нами и ранее [Жемчуговы 2013; Жемчуговы 2019b; Жемчуговы 2020c], уточненная заключается в следующем.

1. Собственник формирует свои основные ключевые положения деятельности предприятия исходя из своих собственных целей и интересов.
2. Собственник подбирает руководителя предприятия, который разделяет и свободно принимает его ключевые положения деятельности. Они совместно и свободно конкретизируют эти ключевые положения исходя из интересов обеих сторон. Определяют предвидимые результаты предприятия, распределение прав собственности на эти результаты.
3. Собственник совместно с руководителем предприятия производят подбор топ-менеджеров, которые разделяют и свободно принимают ключевые положения предприятия собственника и руководителя. Все вместе окончательно конкретизируют эти ключевые положения исходя из интересов всех участников. Определяют предвидимые результаты предприятия и подразделений топ-менеджеров, распределение прав собственности на эти результаты.
4. Руководитель предприятия совместно с топ-менеджерами производят отбор руководителей следующего уровня иерархии, которые свободно разделяют ключевые положения предприятия. Руководитель предприятия с каждым из топ-менеджеров формирует ключевые положения его структурного подразделения исходя из интересов всех участников. Определяют предвидимые результаты подразделений, распределение прав собственности на эти результаты.
5. Далее процесс осуществляется рекурсивно вплоть до рабочих групп.

При таком построении выстраивается и поддерживается и вертикаль власти, и распределение прав собственности коллектива на результаты деятельности предприятия. Причем эта вертикаль власти действует и снизу вверх, и сверху вниз. Но, в отличие от кооперативных социальных отношений, строго контролируется единоличным собственником на базе его ключевых положений, принятых коллективом.

Предприятия с удаленной работой (мануфактуры) зародились ещё до прихода капитализма. Их проблема заключалась в полном отсутствии контроля, как со стороны

группы (работали индивидуально), так и работодателя. При этом не удавалось достичь того, чтобы надомники работали полную рабочую неделю. Достичь этого удалось только угрозой увольнения за прогул при работе на фабрике [Розенфельд]. В настоящее время ввиду коллективного характера труда вопрос ещё более серьезен. Удаленная работа не обеспечивает тесных взаимоотношений участников деятельности, что создает большие проблемы и при формировании доверительных отношений в коллективе, и контроле со стороны коллектива, и сроках, и качестве работ. Тем не менее здесь необходима организация именно партнерской деятельности, ориентированной на общий результат. Необходимо создавать условия для контактов удаленных работников, организовывать и личные встречи — личный контакт.

4. Основные выводы

Основная проблема существующих социальных отношений, при которых средства производства и результаты деятельности предприятия принадлежат собственнику, создает антагонистическое противоречие между трудом и капиталом: каждая сторона желает получить как можно больше, а отдать как можно меньше. Если рассмотреть все исторические варианты, то баланс интересов сторон, необходимый для функционирования предприятия, может быть обеспечен тремя путями: на базе рациональной объективной калькуляции Макса Вебера; на базе рациональной субъективной калькуляции Чарльза Барнарда, принятой и Гербертом Саймоном; и, как отметил Морис Годелье, на базе неформальной экономики дара действующей на подсознательном уровне. Однако первый возможен только при полностью формализуемой деятельности. Второй, характерный для существующих предприятий, — не обеспечивает высокой эффективности предприятия, и тем большей, чем ниже опасность увольнения для персонала. Третий невозможен при рыночном отношении к труду, однако только он обеспечивает свободу и ответственность человека, духовность и социальную общность.

В рамках существующих социальных отношений на базе рынка труда, противоречие труда и капитала вызывает целый ряд вытекающих неразрешимых проблем:

- цели собственника не соответствуют целям коллектива;
- цели предприятия, как обособленного социального субъекта, не соответствуют целям собственника;
- формальный институт предприятия формируется сверху исходя из целей предприятия и не соответствует интересам коллектива;
- неформальный институт предприятия формируется с низу и не соответствует целям собственника;

- труд обеспечивается только в ограниченной неформальной зоне безразличия определяемой рынком труда;
- труд не ориентирован на потребителя, ориентирован на лояльность руководства и формальные показатели;
- остаточные права контроля используются в личных целях и в ущерб предприятию;
- директивное целеполагание обеспечивается только от достигнутого;
- директивное развитие с осуществляется с большим сопротивлением и незначительными результатами;
- самоорганизация деятельности коллектива на цели предприятия отсутствует.
- необходимость принудительной власти приводит к отсутствию свободы и ответственности (а значит и духовности) в отношениях персонала и предприятия;
- смысл жизни работников предприятия никак не заключен в предприятии;
- можно перечислять и другие проблемы.

Эти проблемы известны, некоторые пути их разрешения уже найдены и используются, но с выходом за рамки рынка труда. Во-первых — это акционированные и кооперативные предприятия. Однако акционирование на практике позволяет лишь очень ограниченно разрешить отмеченные проблемы, в основном позволяя лишь расширить масштабы предприятия. Кооперативные же предприятия на практике эффективны и жизнеспособны только в виде самых малых форм. Оптимальными являются социальные партнерские отношения базирующиеся на частной собственности на средства производства и коллективной (в рамках малых групп) собственности на результаты деятельности предприятия. Такие отношения собственника с топ-менеджерами предприятия частично уже используются на практике, только ограниченно (участие их в прибыли), и только на верхнем уровне иерархии предприятия. Необходимо обеспечить максимальное формирование предприятия как иерархической сети малых руководящих и рабочих групп как социальных общностей, исходные предпосылки которой даны Чарльзом Барнардом, Мансуром Олсоном, Элеонорой Остром. Обеспечить самоорганизацию предприятия на достижение целей собственника, разделяемых коллективом. И это не просто возможно — это необходимо. Формальный институт такого предприятия формируется консенсусно на базе разделяемых ключевых положений собственника, при этом неформальный институт базируется на консенсусном формальном, и в основном конкретизирует его. И этот неформальный институт включает институт горизонтальных отношений между членами малых групп, и вертикальный институт отношений группы с

ее руководителем. Институт — выстраивающий вертикальные отношения в предприятии, превращающий входящие в предприятие рабочие и руководящие малые группы в предприятие как единую социальную общность — единый субъект деятельности.

Три вида социальных отношений по Веберу — это конфликт интересов, общность интересов и социальная общность. При этом современное капиталистическое предприятие — это конфликт интересов; партнерское предприятие — это совокупность общности интересов и социальной общности. Социальные отношения в партнерском предприятия — это неантагонистические реципрокные отношения, а также альтруистические отношения направленные как на поддержку института, так и на развитие социума, на повышение его ценности. И это социальные отношения, обеспечивающие наиболее эффективные производительные силы.

Литература

- Адизес И. 2014. *Управление жизненным циклом корпораций*. М.: Манн, Иванов и Фербер.
- Адлер А. 1997. *Понять природу человека*. СПб.: Академический проект.
- Адлер А. 2017. *Практика и теория индивидуальной психологии*. М.: Академический проект.
- Акерлоф Дж., Шиллер Р. 2010. *Spiritus Animalis, или Как человеческая психология управляет экономикой и почему это важно для мирового капитализма*. М.: ООО «Юнайтед Пресс».
- Андреева Г. М. 1999. *Социальная психология*. М.: Аспект Пресс.
- Ансофф И. 1999. *Новая корпоративная стратегия*. СПб.: Питер Ком.
- Аристотель. 1983. Политика. В сб.: Аристотель. *Сочинения*: В 4 т. Т. 4. М.: Мысль. С. 375–645.
- Аузан А. А. 2016. *Институциональная экономика: Новая институциональная экономическая теория: учебник*. М.: Проспект.
- Базиян Н. Р. 2018. *Стратегический менеджмент*. М.: ИД «Юриспруденция».
- Барнард Ч. 2009. *Функции руководителя: власть, стимулы и ценности в организации*. М., Челябинск: Социум, ИРИСЭН.
- Беккер Г. С. 1993. *Экономический анализ и человеческое поведение*. THESIS, 1: 24–40.
- Бир С. 2009. *Мозг фирмы*. М.: URSS.
- Блауг М. 2004. Методология экономической науки, или Как экономисты объясняют. М.: НП «Журнал Вопросы экономики».
- Богданов А. А. 2003. *Тектология: всеобщая организационная наука*. М.: Финансы.
- Бордунов С. Д. 2018. *Ноономика*. М.: Культурная революция.
- Вебер М. 1990. *Избранные произведения*. М.: Прогресс.

- Вебер М. 2016. *Вебер М. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии: в 4 т.* М.: Изд. дом Высшей школы экономики. Т. I. Социология.
- Вельцель К. 2017. *Рождение свободы*. Москва: ВЦИОМ.
- Всемирная история в десяти томах. Том 5.* Отв. ред. Я. Я. Зутис. М.: Издательство социально-экономической литературы. 1958.
- 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.
- Гараджа В. И., Руткевич Е.Д. (ред.). 1994. *Религия и общество. Хрестоматия по социологии религии*. М.: Наука.
- Годелье М. 2007. *Загадка дара*. М.: Вост. лит.
- Даймонд Дж. 2010. *Ружья, микробы и сталь — история человеческих сообществ*. М.: АСТ: АСТ.
- Дементьева А. Г., Миловидов В.Д., Вербицкий В. К. и др. 2018. *Корпоративное управление в России: новации и тренды: монография*. М.: МГИМО-Университет.
- Доббин Ф. 2016. *Сравнительный и исторический подходы в экономической социологии. Экономическая социология*. 17 (3): 37–81.
- Додонов Б. И. 1978. *Эмоция как ценность*. М.: Политиздат.
- Докинз Р. 2015. *Эгоистичный ген*. М.: АСТ: Corpus.
- Друкер П. Ф. 1994. *Эффективный управляющий*. М.: Совмест. предприятие "Бук Чембэр Интернэшнл", 1994.
- Друкер П. Ф. 2003. *Практика менеджмента*. М.: Издательский дом "Вильямс".
- Дятел Е. П. 2016. Экономика предприятия vs. экономика фирмы. *Управленец*. 63 (5): 16–21.
- Жемчугов А. М. 2014а. Организация в поисках смысла. *Проблемы экономики и менеджмента*. 5: 3–18.
- Жемчугов А. М. 2014b. Викиномика как бизнес-модель. *Проблемы теории и практики управления*. 10: 121–125.
- Жемчугов А. М., Жемчугов М. К. 2010. Цельность миссии. Основные условия эффективности предприятия. *Креативная экономика*. 9: 64–68.
- Жемчугов А. М., Жемчугов М. К. 2012. Жизненный цикл организации. *Проблемы экономики и менеджмента*. 9: 3-17.
- 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. 2014а. Сильная стратегия предприятия. *Стратегическое управление*. 4: 304–314.
- Жемчугов А. М., Жемчугов М. К. 2014b. Сбалансированная система показателей. Недостатки или неправильное использование? *Проблемы экономики и менеджмента*. 8: 3–8.
- 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. 2017. Целеполагание и стратегическое управление развитием организации. *Менеджмент сегодня*. 3: 196–213.
- Жемчугов А. М., Жемчугов М. К. 2018а. Проблема мотивации персонала: практическое решение. *Мотивация и оплата труда*. 4: 206–219.
- 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 РАН, No 11-B2019.
- Жемчугов А. М., Жемчугов М. К. 2020а. Рыночное предприятие: возникновение, организация и институт. *Проблемы теории и практики управления*. 2: 98–118.
- Жемчугов А. М., Жемчугов М. К. 2020b. 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. 2020с. Построение эффективного предприятия. *Проблемы теории и практики управления*. 9: 43–84.
- Зиновьева Е. В., Пузыревский Л. С. 2008а. Вопросы теории и практики мотивации персонала. *Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России*. 2: 139–149.
- Зиновьева Е. В., Пузыревский Л. С. 2008b. 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)*. Том 9. No 3. С. 430–442.
- Ионин Л. Г. 1998. *Социология культуры*. М.: Логос.
- Кагарлицкий Б. Ю. 2010. *От империй — к империализму. Государство и возникновение буржуазной цивилизации*. М.: Изд. дом Гос. ун-та — Высшей школы экономики.

- Каменский А. В. 1998. Роберт Оуэн. Его жизнь и общественная деятельность. *Т. Мор. Оуэн. Дидро. Д'Аламбер. Кондорсе: Биографические повествования*. Челябинск: Урал LTD.
- Кантильон Р. 2005. Эссе о природе и торговле в общем плане. *Мировая экономическая мысль. Сквозь призму веков*. В 5 т. Т. III. Эпоха социальных переломов. М.: Мысль. С. 268–278.
- Киселев Д. А. 2013. Управление общественным развитием как глобальная философская проблема. *Век глобализации*. 2013. 1: 27–36.
- Козлова А. В., Чурина Г. М., Шавкунова И. С. 2015. *Институциональная экономическая теория: учеб. пособие*. Иркутск: Изд-во БГУ-ЭП.
- Колганов А. И. 2020. Противоречие производительных сил и производственных отношений: современное прочтение. *Экономическое возрождение России*. 1: 63–68.
- Коллинз Д., Поррас Д. 2017. *Построенные навечно: Успех компаний, обладающих видением*. М.: Манн, Иванов и Фербер.
- Корнейчук Б. В. 2007. *Институциональная экономика: учебное пособие для вузов*. М.: Гайдарики.
- Коробов Ю. И., Прокофьев М.Е. 2015. Банк будущего и его корпоративная культура. *Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета*. 4: 58–61.
- Коуз Р. 2007. *Фирма, рынок и право*. М.: Новое издательство, 2007. 224 с.
- Коулман Дж. 2001. Капитал социальный и человеческий. *Общественные науки и современность*. 3: 122–139.
- Кулишер И. 2007. *Крупная промышленность в XVII и XVIII веках: Франция, Германия, Россия. Анналы экономической и социальной истории. Избранное*. М.: Издат. дом "Территория будущего".
- Лебон Г. 2016. *Психология народов и масс*. М.: Академический проект, 2016 г.
- Левин К. 2000. *Теория поля в социальных науках*. СПб.: Сенсор.
- Лист Ф. 2005. *Национальная система политической экономии*. М.: Европа.
- Локк Дж. 1988. *Два трактата об управлении*. Соч. в 3т. М.: Мысль, 1988. Т.3.
- Луценко С. И. 2014. Дилемма выбора модели управления компанией. *Право. Журнал Высшей школы экономики*. 2: 162–172.
- Мак-Вильямс Н. 2015. *Психоаналитическая диагностика: Понимание структуры личности в клиническом процессе*. М.: Независимая фирма "Класс".
- Малиновский Б. 2004. *Избранное: Аргонавты западной части Тихого океана*. Москва: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН).

- Маркова В. Д., Трапезников И. С. 2016. Современные формы партнерства в бизнесе. *Мир экономики и управления*. 16 (4): 109–119.
- Маршалл А. 2012. *Принципы экономической науки*. М.: Директ-Медиа. 2126 с.
- Маслоу А. 1999. *Мотивация и личность*. СПб.: Евразия.
- Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. 1997. *Основы менеджмента*. М.: Дело.
- Мизес Л. 2019. *Человеческая деятельность. Трактат по экономической теории*. Челябинск: Социум.
- Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лэмпел Дж. 2013. *Стратегическое сафари. Экскурсия по дебрям менеджмента*. М.: Альпина Паблишер.
- Михельс Р. 1990. Социология политической партии в условиях демократии. *Диалог*. 5: 81–86.
- Мольц М. 2002. *Психокибернетика. Инструкция по сборке механизма успеха*. СПб.: Питер, 2002.
- Мосс М. 1996. *Общества. Обмен. Личность*. М.: «Восточная литература» Ран. 360 с.
- Муравьев А. И., Игнатъев А. М., Крутик А. Б. 2001. *Предпринимательство: Учебник*. СПб.: Издательство «Лань».
- Найт Ф. Х. 2013. *Риск, неопределенность и прибыль*. М.: Дело.
- Нив Г. Р. 2005. *Пространство доктора Деминга: Принципы построения устойчивого бизнеса*. М.: Альпина Бизнес Букс.
- Норт Д. 1997а. Институциональные изменения: рамки анализа. *Вопросы экономики*. (3): 6–17.
- Норт Д. 1997б. *Институты, институциональные изменения и функционирование экономики*. М.: Фонд экономической книги «Начала».
- Норт Д. 2010. *Понимание процесса экономических изменений*. М.: Издательский дом Высшей школы экономики.
- Одинцова М. А. 2016. Целеполагание как одна из ключевых проблем стратегического менеджмента. *Экономический журнал*. 5: 52–63.
- Олсон М. 1995. *Логика коллективных действий. Общественные блага и теория групп*. М.: ФЭИ.
- Осин Е. Н., Горбунова А. А., Гордеева А.А., Иванова Т. Ю., Кошелева Н. В., Овчинникова (Мандрикова) Е. Ю. (2017) Профессиональная мотивация сотрудников российских предприятий: диагностика и связи с благополучием и успешностью деятельности. *Организационная психология*. 7 (4): 21–49.
- Остром Э. 2009. Постановка задачи исследования институтов. *Экономическая политика*. 6: 89–110.

- Остром Э. 2010а. *Управляя общим: эволюция институтов коллективной деятельности*. М.: ИРИСЭН, Мысль, 2010. 447 с.
- Остром Э. 2010b. Теория рационального выбора коллективного действия. Бихевиористский подход. *Вопросы государственного и муниципального управления*. 1: 5–52.
- Парсонс Т. 2000. *О структуре социального действия*. М.: Академический Проект.
- Петросян А. Э. 2015. Природа организационных целей (концептуальный портрет в историческом интерьере). *Вестн. Ом. ун-та*. 3: 68–78.
- Петти В. 1940. *Экономические и статистические работы*. М.: Государственное социально-экономическое издательство.
- Плотников М. В. 2011. Индивидуальные социально-психологические механизмы социального поведения человека. *Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского*. 4: 361–367.
- Поланьи К. 2002. *Великая трансформация политические и экономические истоки нашего времени*. Спб.: Алетейя.
- Поланьи К. 2007. Экономика как институционально оформленный процесс. *Великая трансформация Карла Поланьи: прошлое, настоящее, будущее*. М.: ГУ-ВШЭ. С. 44-71.
- Политика. Толковый словарь*. Общая редакция: Осадчая И. М. М.: "ИНФРА-М", Издательство "Весь Мир», 2001.
- Пригожин А. И. 2017. *Методы развития организаций*. Москва: Ленард.
- Радаев В. В. 2002. Что такое «экономическое действие»? *Экономическая социология*. 3 (5): 18-25.
- Радаев В. В. 2003. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация. *Общественные науки и современность*. 2: 5-16.
- Разумов И. В., Кудрявцева Т.Ю. 2008. *История менеджмента: становление, развитие, перспективы: Учебное пособие*. Ярославль: Изд-во ЯрГУ.
- Рикардо Д. 1955. *Сочинения*. М.: Государственное издательство политической литературы.
- Розанова Н. М. 2016. *Корпоративное управление: учебник для бакалавриата и магистратуры*. М.: Издательство Юрайт.
- Розенберг Н., Бирдцелл Л.Е., мл. 1995. *Как запад стал богатым. Экономическое преобразование индустриального мира*. Новосибирск: "Экор".
- Розин В. М. 2002. Экономика с культурологической точки зрения. *Общественные науки и современность*. 6: 107–114.
- Скаржинская Е. М., Цуриков В. М. 2014. К вопросу об эффективности коллективных действий. *Российский журнал менеджмента*. 12 (3):. 87–104.

- Смелзер Н. 1994. *Социология*. М.: Феникс.
- Смит А. 1997. *Теория нравственных чувств*. М.: Республика.
- Смит А. 2017. *Исследование о природе и причинах богатства народов*. М.: Эксмо.
- Сорокин Д. 2018. Третья концепция социально-экономического развития: проблема целеполагания. *Проблемы теории и практики управления*. 3: 50–55.
- Спиридонова В. И. 2008. *Западные теории бюрократии и российская действительность. Бюрократия в современном мире: теория и реалии жизни*. М.: ИФРАН.
- Сэй Ж. Б. 2007. *Трактат по политической экономии*. М.: Директ-Медиа.
- Тамбовцев В. Л., Рождественская И. А. 2018. Институциональная теория планирования как общая теория планирования: состояние и возможное развитие. *Terra Economicus*. 16 (2): 27–45.
- Тейлор Ф. У. 1991. *Принципы научного менеджмента*. М.: Контроллинг.
- Тойнби А. Дж. 2010. *Постижение истории*. М.: Айрис-пресс.
- Трещевский Ю. И., Свиридов А. С., Борзаков Д. В., Бахтин М. Н. 2018. Целеполагание в социально-экономических системах – неоднозначность, поливариантность, несубординированность. *Современная экономика: проблемы и решения*. 6: 61–73.
- Уильямсон О. 1996. *Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация*. СПб.: Лениздат. 702 с.
- Форд Г. 2017. *Моя жизнь, мои достижения*. М.: Издательство «Э».
- Франкл В. 1990. *Человек в поисках смысла: Сборник*. М.: Прогресс.
- Франчук В. И. 2000. *Основы общей теории социального управления*. М.: Институт организационных систем.
- Фрейд З. 1992. *По ту сторону принципа удовольствия*. М. Прогресс.
- Хабибуллин Р. И., Седов Е. В. 2017. Акционерные общества работников в России: в поисках траектории сбалансированного развития. *Terra Economicus*. 15 (3): 106–130.
- Хаммер М., Чампи Дж. 2006. *Реинжиниринг корпорации: манифест революции в бизнесе*. М.: Манн, Иванов и Фербер.
- Харт О. 2001. *Неполные контракты и теория фирмы. Природа фирмы*. Москва: Дело. С. 206–236.
- Хелен А. 2009. Теория стейкхолдеров и католическая социальная мысль. *Проблемы современной экономики*. 4: 422–426.
- Хорват Ш. 2003. Духовность и богатство: две миссии экономической науки. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 5. Экономика*. (2): 43–50.

- Чжан Фан. 2014. Осмысление феномена «духовная культура» в современной китайской философской мысли. *Вестник Кемеровского государственного университета*. 1 (3): 214–217.
- Шевцов С. П. 2014. *Метаморфозы права. Право и правовая традиция*. М.: Изд. дом Высшей школы экономики.
- Шмидт В. В., Ризоев Ш. Х. 2019. Власть: к проблеме дефиниции. *Вестник Томского государственного университета. История*. 58: 125–130.
- Шумпетер Й. А. 1982. *Теория экономического развития*. М.: Прогресс.
- Юдин Б. Г. 1986. *Интеграция наук и системные исследования. Системные исследования. Методологические проблемы. Ежегодник*. М.: Наука.
- Юнг К. Г., фон Франц М.-Л, Хендерсон Дж. Л, Якоби И., Яффе А. и др. 2006. *Человек и его символы*. М.: Медков С. Б., «Серебряные нити».
- Янг С. 1972. *Системное управление организацией*. М.: Советское радио.
- Akerlof G. 1970. The Market for «Lemons»: Quality Uncertainty and the Market Mechanism. *Quarterly Journal of Economics*. 84 (36): 488–500.
- Akerlof G. A. 1982. Labor Contracts as Partial Gift Exchange. *The Quarterly Journal of Economics*. 97(4): 543–569.
- Alchian A. A., Demsetz H. 1972. Production, Information Costs, and Economic Organization. *The American Economic Review*. 62 (5): 777–795.
- Asher C. C., Mahoney J.M., Mahoney J.T. 2005. Towards a Property Rights Foundation for a Stakeholder Theory of the Firm. *Journal of Management and Governance*. 9: 5–32.
- Becker G. S. 1976. *The Economic Approach to Human Behavior*. Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Becker G. S. 1993. *Economic Way of Looking at Life*. Coase-Sandor Institute for Law & Economics. Working Paper, n. 12.
- Bell D. 1991. Modes of exchange: Gift and commodity. *Journal of Socio-Economics*. 20 (2): 155–167.
- Buekens W. 2014. Fostering Intrapreneurship: The challenge for a New Game Leadership. *Procedia Economics and Finance*. 16: 580–586. URL: <https://cemi.com.au/sites/all/publications/Buekens%202014.pdf>.
- Burnham J. 1941. *The managerial revolution. What is happening in world*. N.Y.
- Cannan E. A 1929. *Review of Economic Theory*. P.S. Kings and Son Limited, London.
- Christov-Moore L., Sugiyama T., Grigaityte K., Iacoboni M. 2017. Increasing generosity by disrupting prefrontal cortex. *Soc Neurosci*, 12 (2): 174–181.
- Commons J. R. 1919. *Industrial Goodwill*. New York: McGraw.

- Commons J. R. 1931. *Institutional Economics*. American Economic Review, 21: 648–657.
- Commons J. R. 1957. *Institutional Economics: Its Place in Political Economy*. New York: The Macmillan Company, Vol. 1.
- Deci E. L., Ryan R. V. 1985. *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer Science+Business Media New York.
- 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.
- Dodlova M., Yudkevich M. 2009. Gift exchange in the workplace. *Human Resource Management Review*. 19: 23–38.
- Englmaier F., Leider S. 2019. Managerial Payoff and Gift-Exchange in the Field Managerial Payoff and Gift-Exchange in the Field. *Review of Industrial Organization*. Discussion Paper No. 178.
- Esteves-Sorenson C. 2018. Gift Exchange in the Workplace Addressing the Conflicting Evidence with a Careful Test. *Management Science*. 64 (9): 4365-4388.
- Freeman R. E., Harrison J. S., Wicks A. C., et al. 2010. *Stakeholder theory. The state of the art*. New York: Cambridge University Press.
- Gagne M., Forest, J., Vansteenkiste M. et al. 2015. The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 24 (2): 178-196.
- 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.
- Hart O. D., Holmström B. 2016. *Contract theory. Scientific background on the Sveriges Riksbank Prize in economic sciences in memory of Alfred Nobel*. The Royal Swedish Academy of Sciences. Stockholm, Sweden. URL: <https://www.nobelprize.org/uploads/2018/06/advancedeconomicsscience2016.pdf>.
- Hsieh C., Nickerson J. A., Zenger T. R. 2007. Opportunity discovery, problem solving and a theory of the entrepreneurial firm. *Journal of Management Studies*. 44 (7): 1255–1277.
- Hyde L. The 1983. *Gift: Imagination and the Erotic Life of Property*. New York: Vintage Books.
- Judge T. A., Bono J. E., Erez, A., Locke E. A. 2005. Core selfevaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*. 90: 257–268.
- Kim J., Mahoney J. T. 2005. Property Rights Theory, Transaction Costs Theory, and Agency Theory: An Organizational Economics Approach to Strategic Management. *Managerial and Decision Economics*. 26: 223–242.

- Knight F. H. 1921. *Risk, Uncertainty, and Profit*. Boston MA: Hart, Schaffner and Marx; Houghton Mifflin.
- Kotter J. 2014. *Accelerate: Building strategic agility for a faster-moving world*. Harvard Business Review Press. Boston. Massachusetts.
- Kube S., Marechal M., Puppe C. 2012. The Currency of Reciprocity: Gift Exchange in the Workplace. *American Economic Review*. 102 (4): 1644–1662.
- Lawler E. E. III 2000. *Rewarding excellence: Pay strategies for the new economy*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Letsch P. 2019. The Meaning of Life: The Major Philosophical Aspects Hidden Behind a Fundamental Question of Human Existence. *Athens Journal of Humanities & Arts*. 6 (3): 183–210.
- Norreklit H. 2000. The balance on the balanced scorecard a critical analysis of some of its assumptions. *Management Accounting Research*. 11(1):65–88.
- Robbins L. 1932. *An essay on the nature and significance of economic science*. Macmillan & Co., Limited, London.
- Ryan R. M., Deci E. L. 2017. *Self-Determination Theory. Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. A Division of Guilford Publications, Inc.
- Schneiderman A. M. 1999. Why balanced scorecards fail. *Journal of Strategic. Performance Measurement*. Special Edition (January): 6–11.
- Shiba S., Graham A, Walden D. 1993. *A new American TQM: four practical revolutions in management*. Center for Quality Management, Cambridge, Massachusetts.
- Simon H. A. 1991. Organizations and Markets. *Journal of Economic Perspectives*. 5 (2): 25–44.
- Simon H. A. 2005. Darwinism, altruism and economics. In the *Evolutionary Foundations of Economics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wegge, J., Schmidt, K-H., Hoch, J. 2009. *Goal setting: Basic findings and new developments at the team level*. In Schlick C.M. (Ed.), *Industrial Engineering and Ergonomics*, New York: Springer, pp. 245–254.