

ООО «Корпоративные системы управления»

УДК 331.101

Жемчугов А.М., Жемчугов М.К., Авакимянц А.Т.

Единая солидарная система регламентов – ЕССР

Москва, 2024

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

Название работы: Единая солидарная система регламентов – ЕССР.

Авторы:

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

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

Авакимянц А.Т., ООО «Корпоративные системы управления», г. Москва, Российская Федерация, E-mail: a.avakimyants@corpsys.ru.

Реферат

В начале XX века научная организация труда Фредерика Тейлора привела к значительному росту эффективности труда и покупательной способности населения развитых капиталистических стран, который в свою очередь явился базовой предпосылкой генезиса «общества изобилия». Однако, как отмечал и сам Фредерик Тейлор, она годилась только для «для самого элементарного труда». И развитие интеллектуального труда, вызванного самим ростом уровня жизни, стало приводить к снижению эффективности деятельности, к началу кризиса существующей парадигмы менеджмента. Целью настоящей статьи является обоснование и формулирование новой парадигмы менеджмента интеллектуального труда. Методика исследования заключается в анализе современного предприятия, как сложнейшей социальной системы, которая предназначена интегрировать входящих в нее и отдельных членов, и малых солидарных групп (исходящих из достижения своих личных целей) в единый коллектив, направленный на достижение целей предприятия, задаваемых собственником. Такой системой, обоснованной и описанной в статье, является единая солидарная система регламентов – ЕССР, направленная и на достижение целей предприятия, и на достижение целей коллектива.

Ключевые слова

Система регламентов, единая солидарная система, эффективное предприятие, управление персоналом, организация предприятия, корпоративная культура, парадигма менеджмента

Язык: рус.

Страниц: 37

Ил.: нет

Библ.: 88

Unified solidary system of regulations of a modern enterprise – USSR

Abstract

The scientific organization of labor by Frederick Taylor led to a significant increase in labor efficiency and the purchasing power of the population of developed capitalist countries, which in turn was the basic prerequisite for the genesis of the "society of abundance". However, as Frederick Taylor himself noted, it was suitable only for "the most basic work." And the development of intellectual labor, caused by the very increase in living standards, began to lead to a decrease in the efficiency of activities, to the beginning of a crisis in the existing management paradigm. And the purpose of this article is to substantiate and formulate a new management paradigm. The research methodology consists in analyzing a modern enterprise as a complex social system that is designed to integrate its individual members and small solidarity groups (based on achieving their personal goals) into a single system aimed at achieving the goals of the enterprise set by the owner. Such a system, justified and described in the article, is a unified solidary system of organizational regulations aimed at achieving the goals of the enterprise and achieving the goals of the team.

Keywords

System of regulations, unified solidary system, effective enterprise, personnel management, enterprise organization, corporate culture, management paradigm

Введение

Любое предприятие – это искусственно создаваемая социальная система: «Организации создаются для того, чтобы преследовать цели своих создателей» [Норт, 1997, с. 92]. Однако для наемного персонала предприятия «единственной причиной для вступления в кооперацию является стремление удовлетворить личные мотивы... цель организации не имеет значения для отдельного человека» [Барнард, 2009, с. 44, 86–87]. Такая противоположность интересов отмечается и в нашей современной литературе [Гелих, 2023, с. 119]. И разность интересов – это основная проблема любого предприятия.

У любого человека доминируют его личные интересы. При этом в любом предприятии люди независимо от чьей-либо воли объединяются в малые солидарные группы, также ориентированные на свои личные интересы. Соответственно доминирование личного интереса – это «первый принцип экономики» [Golovics, 2015].

Предприятие – это сложнейшая социальная система, которая предназначена интегрировать входящих в нее отдельных членов и малых солидарных групп (исходящих

из достижения своих личных целей) в единую систему, направленную на достижение целей предприятия, задаваемых основателем-собственником. И это может достигаться только двумя путями: заданиями и распоряжениями руководства, и заданными регламентами деятельности, поддерживаемыми внешним контролем и санкциями: управлением персоналом и организацией его деятельности. Основателями этих двух научных направлений являются Фредерик Тейлор и Анри Файоль.

В конце XIX – середине XX веков отмеченная научная организация труда привела к *«значительному росту эффективности труда и покупательной способности населения развитых капиталистических стран, который в свою очередь явился базовой предпосылкой генезиса «общества изобилия» (или же общества «потребления», «всеобщего благосостояния» и т. д.), т. е. масштабного скачка в улучшении качества материальных условий за каких-нибудь 50–70 последних лет»* [Бергер, 1994]. Однако эта организация, как отмечал Фредерик Тейлор, годилась только для «для самого элементарного труда» [Тейлор, 1991] доминирующего в те годы. Она базировалась на строгих формальных регламентах деятельности, формальной оценке норм и результатов труда персонала. А за счет этого – в их эффективном внешнем контроле.

Однако развитие общества, вызванное научной организацией труда, привело к все большей и большей потребности в интеллектуальных видах труда. Только «наблюдение за деятельностью человека не является хорошим ключом к тому, что он на самом деле думает или делает своим умом» [Alchian, Demsetz, 1972, p. 786]. При интеллектуальном труде невозможно формально задать детальные регламенты деятельности, нормы времени, сам результат труда. Формальное целеполагание, формальный контроль интеллектуальной деятельности и ее результатов стал неэффективен. И это, при повышении степени интеллектуальности труда, приводит к все большему и большему снижению эффективности деятельности персонала.

Уже в конце XX века стала очевидной необходимость изменения существующей парадигмы менеджмента капиталистического предприятия [Клейнер и др., 2023; Клейнер, 2022; Гринин и др., 2022], даже поиска совершенно новых парадигм неокapитализма, посткапитализма [Шефер, 2023; Полякова, 2016].

Цель настоящей статьи заключается в определении и обосновании парадигмы предприятия, обеспечивающей его эффективную деятельность в условиях доминирования интеллектуального труда на базе единой солидарной системы регламентов – ЕССР, обеспечивающей направленность деятельности коллектива на достижение целей предприятия, задаваемых собственником [Жемчуговы, 2018].

Методика исследования базируется на анализе деятельности человека, солидарных малых групп, предприятия и его структурных подразделений как больших социальных систем, при доминировании интеллектуального труда.

Основным результатом исследования является необходимое обоснование и развитие единой системы регламентов – единой для всех предприятий и организаций (всех видов собственности и сфер деятельности), для всех их структурных подразделений, но с их собственными конкретными уникальными регламентами каждого [Жемчуговы, 2024а, 2024б, 2024в].

Одним из важных ключевых выводов статьи является необходимость разработки в предприятии *солидарной* системы таких регламентов, обеспечивающих *солидарное* достижение целей, поставленных собственником и личных целей коллектива и его членов.

В первом разделе статьи исследуется естественная деятельность человека во внешней среде. Во второй – организация и управление деятельностью в естественной солидарной группе. В третьем разделе рассматривается деятельность существующих бюрократических предприятий как принципиально отличный тип искусственной интеграции людей в их производственной деятельности. В четвертом – принципиальная невозможность эффективной деятельности бюрократического предприятия в условиях интеллектуального труда. В пятом разделе рассмотрена деятельность предприятия как сложнейшей социальной системы. В шестом разделе – особенность и проблемы предприятия как сложнейшей социальной системы. Седьмой раздел посвящен единой солидарной системе регламентов – проблемам создания и их преодоления. В восьмом завершающем разделе рассмотрена организация и управление предприятием как наука и искусство – использование общего современного менеджмента как науки, а также искусства организации и управления конкретным предприятием.

1. Деятельность человека во внешней среде

Деятельность человека определяется не только его личными интересами и целями, а и внешней средой, в которой он осуществляет свою жизнедеятельность. И именно внутренняя среда предприятия за счет распоряжений и регламентов, поддерживаемых санкциями, и обеспечивает необходимую его деятельность. Важно только знать личные исходные факторы деятельности человека и то, какие распоряжения и регламенты необходимы для обеспечения наивысшей эффективности деятельности персонала в предприятии. Обеспечить наилучшую организацию и управляемость, ведь успех

предприятия в рыночной борьбе, его место на рынке, его бренд, зависят от того, как будет организовано предприятие, и как будет осуществляться управление персоналом.

Как отмечает Ю.А. Ольсевич [Ольсевич, 2008а], деятельность человека направляется:

- Природными (генетическими, наследуемыми) стереотипами поведения: природными инстинктами – сложными рефлексам;
- Культурой, которая сама по себе представляет собой накопленный опыт сознательной деятельности, передаваемый либо непосредственно из поколения в поколение воспитанием и обучением, либо посредством восприятия объектов культуры;
- Институтами – усвоенными при взаимной деятельности людей социальными нормами, правилами, ценностями, привычками.

Дуглас Норт¹ отмечает, что «институты представляют собой рамки, в пределах которых люди взаимодействуют друг с другом» [Норт, 1997а, с. 18]. Лео Гурвич² пишет: «Что касается семантики, термином «институт» могут обозначаться как правила, так и результирующие форматы (patterns) [шаблоны, модели] поведения» [Измалков и др., 2007, с. 25] – регламенты бизнес-процессов.

При этом в своей деятельности «человек выбирает для себя ту альтернативу, с помощью которой, как он ожидает, он получит большие возможности для расширения и определения своей системы» [Kelly, 1998] – повышения своего личного капитала как средства выявления максимального смысла жизни и его осуществления [Жемчуговы, 2020, 2021]. И «человек стремится извлечь максимум выгоды для себя исходя из ситуации и своих целей» [Спиридонова, 1997, с. 43], причем «с минимально возможными усилиями» [Блауг, 2004, с. 112]. Более того, «наиболее эффективной в техническом плане процедуре – вне зависимости от того, узаконена она культурой или нет, – как правило, начинают отдавать предпочтение перед институционально предписанным поведением» [Мертон³, 2006].

¹ Дуглас Сесил Норт (англ. Douglass Cecil North) – американский экономист, степень доктора получил в Калифорнийском университете (Беркли). Преподавал в университете штата Вашингтон (Сиэтл) и в Вашингтонском университете (Сент-Луис). Лауреат премии Джона Коммонса (1991) и премии Адама Смита по двум версиям (1994 и 1996). Почётный президент Европейской ассоциации эволюционной политической экономии. Лауреат Нобелевской премии по экономике 1993 года "за новое исследование экономической истории с помощью экономической теории и количественных методов для объяснения экономических и институциональных изменений".

² Леонид Гурвич (англ. Leonid Hurwicz; 1917–2008) – американский экономист, почётный профессор Университета Миннесоты. Лауреат Нобелевской премии по экономике 2007 года "за создание основ теории оптимальных механизмов".

³ Роберт Кархарт Мертон (Robert Carhart Merton) — американский экономист. Степень доктора получил в Массачусетском технологическом институте. Профессор школы бизнеса Гарвардского университета.

Психология давно уже показала, что целью любого человека является его выживание, развитие и превосходство [Адлер, 2011]. А основная проблема предприятия была определена Максом Вебером⁴ еще до Честера Барнарда⁵ и Дугласа Норта. С одной стороны «чуждыми предприятию считаются лица, не ориентированные в первую очередь на его стабильную длительную рентабельность» [Вебер, 2016]. С другой стороны, он отмечает: «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, с. 248]. Именно поэтому доминирование личного интереса – это первый принцип экономики [Golovics, 2015].

Предприятие для человека – это просто внешняя среда, в которой он обеспечивает свои личные интересы. Как отмечал Эмиль Дюркгейм, индивид адаптируется к среде, или изменяя ее из исходя из своих интересов, или изменяется сам, подстраивая под нее свои интересы. Поэтому исходное начало всякого социального процесса следует искать в устройстве внутренней среды: материальных объектов; продуктов предшествующей социальной деятельности: действующего права, укоренившихся нравов, произведений культуры; а также людей. А основным фактором является собственно человеческая среда, в том числе и частная среда всякой отдельной группы [Дюркгейм, 1991, с. 486, 501, 504].

Прежде, чем обратиться к деятельности человека в предприятии, рассмотрим деятельность человека в его естественной среде – в первичной солидарной группе. Ведь такие группы возникают в любом предприятии и ничто, и никто, не в состоянии этому помешать.

Лауреат Гобелевской премии по экономике 1997 года за "метод оценки производных финансовых инструментов".

⁴ Вёбер Макс (нем. Max Weber, Максимилиан Карл Эмиль Вебер, Maximilian Carl Emil Weber) (1864–1920) – один из крупнейших социальных мыслителей XX в. наряду с К. Марксом и Э. Дюркгеймом, является основоположником социологии. Высоко оценивается также его вклад в экономику, право, историю, религиоведение, политическую науку.

⁵ Честер Барнард (1886–1961) является своего рода исключением среди классиков менеджмента. Проработав 40 лет в компании «Bell Telephone System», он завершил свою карьеру президентом ее отделения в Нью-Джерси. Барнард был одним из пионеров изучения процессов принятия решений на предприятиях, а также ролей и функций управленцев. Он показал два взаимодополняющих аспекта предприятия: при достижении целей предприятия, необходимо и удовлетворение личных потребностей персонала. Его книга «Функции руководителя», вышедшая в 1938 г., опередила время, она широко используется в университетских курсах и оказала огромное влияние на современников, заложив основы современной теории управления в организации.

2. Организация и управление деятельностью в естественной солидарной группе

Люди всегда и везде объединяются в группы, обеспечивающие им более высокие личные результаты. Честер Барнард пишет: «источником первичной эффективности является превосходство возможностей группы над биологическими возможностями отдельных людей в физическом и социальном контексте» [Барнард, 2009, с. 53]. И «скорость повышения личной эффективности в группе может быть в разы выше, чем если бы каждый из ее членов с разной мотивацией и способностями пытался ее развивать по отдельности» [Долгов, 2020, с. 39]. Соответственно «действия людей всегда происходят в рамках локальных групп» [Барнард, 2009, с. 118]. И «с развитием социальных групп в социальном масштабе взаимодействий уже давно нет места отдельному конкретному человеку» [Сушков, 1999]. Автономно, вне малых групп, могут существовать только сильные самодостаточные профессионалы.

При этом социальная группа – это «сложный психологический организм, живущий по своим собственным законам» [Андреева, 1999, с. 212]; это самостоятельный социальный субъект деятельности с «коллективными представлениями» и «коллективным сознанием» [Дюркгейм, 1991], «объединенным разумом» [Commons, 1931], «коллективным разумом» [Барнард, 2009], «коллективными базовыми представлениями» [Шейн, 2002]. Своими целями [Абдуллина, Белова, 2016; Барнард, 2009], самоорганизующийся и самовоспроизводящийся [Абдуллина, Белова, 2016, с. 2], своим индивидуальным ДНК [Honold, Robert, 2002; Асаул, Чегайдак, 2012].

Любая группа, обладающая достаточно стабильным составом и достаточно продолжительной историей наработки группового опыта, «формирует паттерн коллективных базовых представлений, обретаемых группой при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции, эффективность которого оказывается достаточной, для того чтобы считать его ценным. Формирует свои нормы, ценности и идеалы, действующие на подсознательном уровне. Эти представления, с одной стороны, определяют поведение группы, с другой – позволяют ей самоидентифицироваться» [Норт, 2010]. Как отмечал Толкотт Парсонс, «механизмы, объясняющие действия коллективного субъекта, это механизмы социальной системы, а не личности ... ценностная ориентация, которая является частью системы культурных ценностей, будучи инструментальной, осуществляет выбор, а не субъект» [Парсонс, 2002].

Культура формируется всей историей и текущей деятельностью исходя из развития человека и группы, отбирая те элементы культуры, которые наиболее способствуют внутреннему развитию и человека, и коллектива [Шевцов, 2014; Хайек, 2006; Барнард,

2009; Дюркгейм, 1991, и др.]. При этом как отмечает Фридрих фон Хайек⁶, «на самом деле новые формы закреплялись лишь в том случае, если принявшие их группы преуспевали и росли, опережая прочие» [Хайек, 2006, с. 482]. При этом результаты, как отмечал Гэри Беккер⁷, определяются «приведенной ценностью всей суммы разностей между выгодами и издержками, как неденежными, так и денежными» [Беккер, 1993, с. 41].

Группа за счет естественного отбора и социализации формирует общие коллективные представления своих членов, культуру, а далее и институты ("правила игры" членов группы [Норт, 1997]), которые и позволяют ей преуспевать и расти опережая прочие. Обеспечивать высокие результаты и группы в целом, и высокие личные ее членам. При этом «Связывание себя с нормами и ценностями есть всепроникающий аспект социальной жизни. Но оно возникает не потому, что людям нравится жить в условиях социального порядка и платить за него своего рода конституциональным консенсусом. Нормы развиваются по мере того, как становятся необходимы подчинения частных явлений общему принципу» [Луман, 2007]. При этом «общество существует для выгоды своих членов, члены же не существуют для выгоды общества» [Дюркгейм, 1991, с. 491].

Историческая культура человека включает те, нормы, которые исторически обеспечивали человеку высокие результаты его совместной деятельности. Институты человека включают те нормы, которые обеспечивают ему высокие результаты в данной группе в существующей внешней среде. При этом в каждой из групп, в которые входит человек, формируются свои уникальные институты, определяемые и целями группы, и культурой своих членов, и внешней средой.

Эмиль Дюркгейм отмечал, что «действие, оказываемое социальным организмом на своих членов, не может иметь в себе ничего специфического, потому что политические цели сами по себе ничто и являются лишь простым обобщенным выражением целей индивидуальных» [Дюркгейм, 1991, с. 491]. И группа имеет внутригрупповую

⁶ Фридрих Август фон Хайек (1899–1992) – выдающийся австрийский и британский экономист, получил докторскую степень по экономике в Венском университете. Профессор Лондонской школы экономики (1931–1950), Чикагского университета (1950–1962), Фрайбургского университета (1962–1968). Лауреат Нобелевской премии по экономике 1974 г. «за новаторскую работу в области теории денег и экономических колебаний и за глубокий анализ взаимозависимости экономических, социальных и институциональных явлений».

⁷ Гэри Стэнли Беккер (Gary Stanley Becker) – американский экономист. Степень доктора получил в Чикагском университете. Работал в Колумбийском и Чикагском университетах. Президент Американской экономической ассоциации в 1987 г. Президент Общества экономики труда (1997). Награжден медалью Дж. Б. Кларка (1967). Лауреат премий Ф. Сейдмана (1985), Джона Коммонса (1987) и А. Смита (1991). Лауреат Нобелевской премии по экономике 1992 года «За исследования широкого круга проблем человеческого поведения и реагирования, не ограничивающегося только рыночным поведением».

«ограниченную мораль», не действующую вне группы [Остром⁸, 2010a]. При этом «чем выше солидарность в «мы-группе», тем сильнее ее отчужденность и враждебность по отношению к «они-группам» [Гофман, 2013, с. 16]. Малая солидарная группа – это единый эгоистичный субъект деятельности, собственно, как и человек. При любой внешней среде любая солидарная группа формирует институты (правила), исходя из своих личных интересов, и обеспечивает свои совокупные максимальные результаты (максимальные совокупные личные результаты своих членов). Это объективный и не подверженный влиянию извне принцип выживания и развития солидарной группы.

В естественных организациях – малых солидарных группах, имеется и власть лидера группы, и власть принятых норм и принципов деятельности группы. При этом лидер выдвигается самой группой и призван обеспечивать ее максимальные личные результаты. А моральные нормы и принципы деятельности выдвигает сама группа, сама же осуществляет и внутренний контроль, накладывает санкции к нарушителям. Именно это и определяет единство и солидарность группы, ее самоорганизацию и самоуправление. При этом группа выдвигает именно те правила и нормы, того лидера, которые обеспечивают максимальную эффективность ее деятельности: выживают те группы, которые принимают те нормы, которые обеспечивают им большие результаты [Хайек, 2006]. И в солидарной группе обеспечивается единство интересов и целей всех ее членов, максимальные результаты и эффективность деятельности.

3. Бюрократическое предприятие – принципиально отличный тип интеграции людей в своей деятельности

В отличие от человека и группы в естественной среде, на любого человека, любую социальную группу в среде предприятия, накладываются специфические внешние воздействия, направляющие персонал предприятия на достижение его целей, задаваемых собственником. «Под специфическим внешним воздействием мы понимаем такое, которое навязывает системе структуру или функционирование» [Хакен, с. 28–29]. Предприятие навязывает персоналу такие структуру и функционирование, которые обеспечивают направленность его деятельности на заданные извне результаты. Такими воздействиями являются задания и распоряжения руководства, внешние регламенты деятельности, поддерживаемые санкциями за отклонения. Ведь естественные малые группы предприятия,

⁸ Элино́р Остро́м (Elinor Ostrom) – американский политолог и экономист. Доктор философии (1965) Калифорнийского университета (кампус в Лос-Анджелесе). Профессор (с 1974) университета Индианы. Стала первой женщиной, получившей премию в этой номинации. Президент Общества «общественного выбора» (1982– 1984). Лауреат премии Ф. Сейдмана (1997). Член Национальной академии наук США (2001). Лауреат Нобелевской премии по экономике 2009 года "за исследования в области экономической организации".

внутренне солидарные по своей природе, не могут быть солидарны с задаваемыми извне интересами и целями предприятия. Более того, «распространение морали малых обществ на большие несет с собой серьезную опасность для выживания последних. Большие общества не могут существовать, придерживаясь морали маленьких» [Гофман, 2013, с. 52].

В бюрократическом предприятии эти задания и распоряжения, внешние регламенты, теоретически исходят от собственника, затем по всей иерархии предприятия через соответствующих руководителей конкретизируются и доводятся до каждого работника предприятия, которые обязаны их исполнять за счет формального контроля и санкций.

3.1. Бюрократическое управление персоналом

Первый путь бюрократического управления предприятием – это субъективные распоряжения и санкции за их невыполнение – экономическая власть руководителя над подчиненными. Такая вертикаль власти изначально исходит от собственника предприятия и должна доходить, по вертикали власти, до каждого рядового работника. Однако при этом каждый руководитель в этой вертикали в первую очередь исходит из своего личного интереса. Только «интерес в самом деле наименее постоянная вещь на свете. Сегодня мне полезно соединиться с вами; завтра то же основание сделает из меня вашего врага» [Дюркгейм, 1991, с. 214]. Поэтому такая вертикаль власти исходит из разнонаправленных личных интересов руководства, а значит непостоянна, не надежна, и направлена на достижение целей предприятия в ограниченной, порой даже малой, степени. Такая вертикаль обеспечивает самоорганизацию персонала в первую очередь на достижение личных целей, а не целей предприятия. И это не чьи-то личные недостатки, а закон природы.

Суть проблемы в том, что контракт между работником и предприятием принципиально не является полным [Харт, 2001]. И Роберт Коуз⁹ отмечает: «Существо контракта в том, что им устанавливаются только пределы власти предпринимателя» [Коуз 2007, с. 42], но при интеллектуальной деятельности «никаким путем невозможно вывести, что взаимные обязанности должны доходить до такой-то границы, а не до другой. Всякое определение подобного рода может возникать только из компромисса; это нечто среднее между соперничеством имеющихся налицо интересов и их солидарностью ... каждый из

⁹ Рональд Гарри Коуз (Ronald Harry Coase) — американский экономист. Преподавал в Лондонской школе экономики, в Виргинском и Чикагском университетах. Является научным руководителем Института, носящего его имя. Является лауреатом Нобелевской премии по экономике 1991 года за открытие и иллюстрацию важности трансакционных издержек и прав собственности для институциональных структур и функционирования экономики".

участников договора, имея нужду в другом, старается получить с наименьшими издержками то, в чем он нуждается, т. е. приобрести как можно больше прав в обмен на возможно меньшее количество обязанностей» [Дюркгейм, 1991, с. 201]. Соответственно свои распоряжения руководство не может подтвердить никакими документами, и они принципиально могут быть оспорены подчиненными. Возможна только неформальная договоренность руководителя и подчиненного о том, какие распоряжения подчиненный будет исполнять, а какие нет. Зону при которой распоряжения исполняются, Честер Барнард назвал «зоной безразличия». Безразличия потому, что при этом суть распоряжений руководителей безразлична подчиненным [Барнард, 2009] – как рядовым исполнителям, так и руководителям подчиненных подразделений. Важна только оценка своим руководителем их деятельности. В их интересах не результаты предприятия, а получение лояльности своего руководителя, субъективно определяющего их личные результаты. И это принципиально ограничивает результаты предприятия вынужденными компромиссами (принимаемыми «правилами игры») с подчиненными и неформальными группами по всей иерархии предприятия.

Соответственно такое управление персоналом не создает необходимой для обеспечения высоких результатов вертикали власти. На каждом уровне иерархии она нестабильна и направлена на различные личные интересы соответствующих руководителей

Единственным достоинством такого управления является то, что направление деятельности формально можно изменить достаточно быстро (только оно может изменяться и по чисто субъективным причинам, и даже в ущерб предприятию). Но нет уверенности в том, что подчиненные сразу начнут исполнять измененные задания и распоряжения – они вначале должны оценить их личную и групповую значимость и изменить свои правила игры.

3.2. Управление организацией бюрократического предприятия

Второй вид управления – это не указания и распоряжения, поддерживаемые санкциями, а разработанные руководством регламенты деятельности предприятия, также поддерживаемые санкциями.

В любом предприятии «наиболее значительный аспект социальной среды – это система нормативных правил, подкреплённых санкциями, необходимость появления в отношениях между индивидами принудительной власти» [Парсонс, 2002b, с. 179]. При этом правовые, нравственные и религиозные правила представляют собой разновидности социальных правил, общей системы социальной регуляции, или регламентации [Гофман,

2013, с. 19]. А «отсутствие регламентации мешает правильной гармонии функций. Чем организация сложнее, тем сильнее дает себя чувствовать необходимость обширной регламентации» [Дюркгейм, 1991, с. 381].

Но здесь можно сразу отметить, что «правила, предписывающие определённое поведение, влияют на поведение, однако только в том случае, если люди имеют мотив следовать этим правилам» [Грейф, 2018, с. 55]. Если во времена Фредерика Тейлора при элементарных видах труда и действенном формальном контроле «одним из следствий научной организации труда явился значительный рост эффективности труда» [Бергер, 1994], то в наше время возрастания интеллектуального труда и роста нематериальных потребностей, формальные регламенты деятельности персонала направленные на повышение прибыли капиталиста уже не могут вести к повышению эффективности. Более того сокращение свобод человека, отсутствие справедливости (формальные регламенты несправедливы по отношению к персоналу), а также недейственности формального контроля, все это направляет человека на достижение его личных целей. Как уже отмечалось в первом разделе, «человек стремится извлечь максимум выгоды для себя, исходя из ситуации и своих целей» [Спиридонова, 1997, с. 43] и «с минимально возможными усилиями» [Блауг, 2004, с. 112]. Более того, «наиболее эффективной в техническом плане процедуре – вне зависимости от того, узаконена она культурой или нет, – как правило, начинают отдавать предпочтение перед институционально предписанным поведением» [Мертон, 2006].

И здесь все зависит от того, какие регламенты будут разработаны, и как разработаны. При этом необходимо учитывать, что «действительное поведение связано с результирующей силой, воздействующей на человека» [Левин, 2018, с. 27–39], определяемой «психологическим прошлым, настоящим и будущим в данное время» [Левин, 2018, с. 48, 78], и всеми другими выгодами, которые человек видит в предприятии кроме официальной заработной платы. Соответственно введение или исключение в предприятии отдельных формальных регламентов мало что даст. «На структуру анализируемых ситуаций воздействует система правил в их совокупности, а не единичные правила» [Остром, 2010b, с. 94]. Как заметил Дуглас Норт, мы всегда имеем «взаимозависимые институты; изменение только одного института в попытке добиться желаемой эффективности в любом случае окажется тщетным, а то и контрпродуктивным поступком» [Норт, 2010, с. 225]. Еще более опасна автономная разработка нового института. Например, разработка систем KPI (ограниченного числа "ключевых" показателей эффективности), как показали многочисленные исследования [Schneiderman

1999, p. 7; Norreklit, 2000, p. 82, Рамперсад, 2005, с. 7; Kelly, 1998, p. 148; Вольчик, 2018, с. 10; и др.] не дает, и даже не может дать реального повышения эффективности деятельности предприятия. Оливер Харт и Бенгт Хольмстрем¹⁰ в своем Нобелевском труде 2016 года показали причину этого: при интеллектуальном труде она приводит к дисфункциональности деятельности персонала [Hart, Holmström 2016, p. 11]. При этом погоня за выгодными показателям может приводить даже к трагическим последствиям [ИТАР-ТАСС, 2014; РИА НОВОСТИ, 2012].

Корни этой проблемы в том, что развитие капиталистического бюрократического предприятия – это личный интерес только его собственника. К тому же только он может разрабатывать регламенты, направленные на достижение целей предприятия. Ведь у наемных руководителей доминируют их личные интересы. И если их личные интересы не соответствуют интересам предприятия, разрабатываемые ими регламенты также не будут соответствовать интересам предприятия.

3.3. Необходимость и управления, и организации предприятия

Как отмечено выше, ни управление персоналом на базе заданий и распоряжений и их формальном контроле, ни организация деятельности путем разработки формальных регламентов, направленных на достижение целей предприятия, не обеспечивают требуемой эффективности деятельности современного предприятия.

Один лишь формальный контроль при интеллектуальном труде неэффективен: «Наблюдение за деятельностью человека не является хорошим ключом к тому, что он на самом деле думает или делает своим умом» [Alchian, Demsetz, 1972, p. 786]. Внутренний же контроль возможен только в солидарных малых группах (до 5-6 членов), где он практически исключает нарушения его членов. Но он действует только в личных интересах членов этих солидарных групп. Дни лишь формальные регламенты тем более не действенны: деятельность по правилам – это «итальянская забастовка¹¹».

Для обеспечения эффективности предприятия, позволяющей ему занимать и поддерживать достойное место в рыночной борьбе, необходимо осознать механизмы и движущие факторы деятельности человека, обеспечить необходимую организацию предприятия и направить весь коллектив на достижение целей предприятия, ставящихся

¹⁰ Оливер Харт (англ. Oliver Hart) – профессор экономики в Гарвардском университете. Бенгт Хольмстрем (швед. Bengt Holmström) – профессор экономики Массачусетского технологического института. Лауреаты Нобелевской премии 2016 года «за вклад в развитие теории контрактов».

¹¹ «Явление так называемой «итальянской забастовки» фиксирует факт: действуя строго по предписанным правилам, невозможно действовать адекватно трудовым обстоятельствам» [Васильева, 2016, с. 37].

основателем-собственником. Только здесь Гарингтон Эмерсон отмечал: «Если бы мы могли объединить все цели и идеалы, вдохновляющие организацию сверху донизу, собрать их таким образом, чтобы все они действовали в одном и том же направлении, то результаты получились бы колоссальные. Но поскольку на деле все они тянут в разные стороны, равнодействующая часто оказывается очень слабой, а иногда и просто отрицательной» [Эмерсон, 2011, с. 45].

Неизбежность регламентации и поддерживающих санкций говорит о том «экономический мир неоклассиков как мир без власти и принуждения – не более чем утопия» [Дементьев, 2014, с. 99]. «Именно благодаря власти активы собственника становятся капиталом, т. е. приобретают способность приносить денежный доход» [Дементьев, 2022, с. 342].

4. Принципиальная невозможность эффективной деятельности бюрократического предприятия в условиях интеллектуального труда

В отличие от естественной группы, любой человек, любая социальная группа в среде любого предприятия испытывает специфические внешние воздействия, направляющие персонал на достижение целей предприятия, задаваемых собственником. Предприятие с используя власть и санкции навязывает персоналу такие структуру и функционирование, которые обеспечивают направленность деятельности на заданные извне результаты. Такими воздействиями являются распоряжения руководства и задаваемые регламенты деятельности, а точнее, санкции за отклонения от них. Ведь естественные малые группы предприятия, внутренне солидарные по своей природе, не могут быть солидарны с интересами и целями предприятия. Более того, «распространение морали малых обществ на большие несет с собой серьезную опасность для выживания последних. Большие общества не могут существовать, придерживаясь морали маленьких» [Гофман, 2013, с. 52]. Как уже отмечалось, мораль малых солидарных групп – это обеспечение личных интересов членов группы – для нее внешние цели сами по себе ничто [Дюркгейм, 1991, с. 491].

Как отмечает Макс Вебер: «Капиталистическое производство требует такого судебного и административного аппарата, деятельность которого должна соответствовать постоянным правовым нормам и рациональной калькуляции подобно тому, как калькулируется эффективность машины¹²» [цит. по: Шевченко, 2008, с. 19]. Это же отмечает и В.И. Спиридонова: «В веберовской характеристике, как и в теориях его последователей, бюрократия сведена к уровню “аппарата”, “механизма”, способа, инструмента» [Спиридонова, 1997]. И «в чистом виде «бюрократия» – это «механистическая система» [Burns, Stalker, 1961, p. 103]. Однако формальная организация и такое

¹² Weber M. Staatssoziologie. Berlin, 1956. P. 573.

«калькулирование» возможно только, как отмечал Фредерик Тейлор, «применительно к очень элементарному виду труда» [Тейлор, 1991, 1991].

Для реального современного труда с наличием и расширением интеллектуального труда Роберт Мертон отметил, что бюрократия является только вторичной групповой структурой, предназначенной осуществлять определенную деятельность, которая не может быть удовлетворительно исполнена на основе критериев первичной группы [Мертон, 2006]. Реально действующее предприятие – это структура, в которой «личные отношения заменяют структурно необходимые безличные отношения» [Мертон, 2006, с. 334–335]. Реально деятельность предприятия определяется не его формальной организацией – принудительно навязываемым заданиям, распоряжениям и регламентам, а выработанными самими неформальными малыми группами правилами игры. Только доминирование личного интереса при замене «структурно необходимых безличных отношений» личными ведет к неизбежному снижению эффективности деятельности бюрократического предприятия.

Оливер Уильямсон¹³ писал: «Если бы крупные фирмы могли копировать деятельность совокупности мелких фирм во всех обстоятельствах, где успешны мелкие фирмы, они были бы столь же успешны» [Уильямсон, 1996]. Проблема в том, что, как уже отмечалось, «большие общества не могут существовать, придерживаясь морали маленьких» [Гофман, 2013, с. 52].

5. Деятельность предприятия как сложнейшей социальной системы

Отмеченная в самом начале статьи противоположность интересов приводит к тому, что в предприятии руководству необходимо искусственно направлять деятельность персонала на достижение целей предприятия, задаваемых создателем-собственником. Здесь необходимы и указания, и распоряжения руководителей с санкциями за невыполнение, и формальные институты, которые «задают структуру побудительных мотивов человеческого взаимодействия¹⁴ – будь то в политике, социальной сфере или экономике» [Норт, 1997b], также благодаря санкциям. При этом «внутрифирменные

¹³ Оливер Уильямсон (англ. Oliver E. Williamson) – американский экономист, представитель неоинституционализма. Доктор философии (1963) университета Карнеги — Меллона. Работал в Пенсильванском (1965–1983) и Йельском (1983–1988) университетах. Профессор (с 1988) Калифорнийского университета (кампус в Беркли). Лауреат премии Ректенвальда (2004). Почетный член Американской экономической ассоциации (с 2007). Лауреат Нобелевской премии по экономике 2009 года "за исследования в области экономической организации".

¹⁴ В предприятии необходимый «экономический механизм, по Гурвицу, задает множество выборов экономических субъектов и связанные с каждым из этих выборов результаты. В этом смысле механизм задает систему стимулов и близок тем самым к понятию экономического института, который тоже за счет создания правил структурирует выигрыши от тех или иных стратегий, выстраивая систему стимулов» [Измалков, и др., 2007]. При этом Леонид Гурвиц вместо термина «санкции» ввел термин «запретительные издержки» [Hugwicz, 2007], которые "запрещают" отклонения от норм института делая их невыгодными.

институты – это регламенты, формальные и неформальные правила, привычки» [Клейнер, 2018, с. 244]. Задания и указания руководителей и формальные регламенты с необходимым контролем и санкциями – это два фактора, обеспечивающие необходимую деятельность персонала предприятия.

Необходимый порядок деятельности предприятия, как отмечает А.Б. Гофман [Гофман, 2013, с. 39], Фридрих фон Хайек часто называет «расширенным порядком человеческого сотрудничества», или просто «расширенным порядком». Он основан на том, что его участники, «преследуя разные индивидуальные цели, соблюдают одинаковые правила поведения» [Хайек, 1992, с. 196]. И величайшая социальная трансформация, знаменовавшая вступление собственно в эру, или состояние, цивилизации, «состоит в переходе от общества личных контактов (или по крайней мере от общества малых групп, где все могли опознать друг друга) к открытому абстрактному обществу, скрепленному не общими целями, а подчинением общим для всех абстрактным правилам» [Хайек, 2006, с. 485]. И предприятие – «не имеет ничего общего и, фактически, несовместимо с “солидарностью” в собственном смысле слова, т.е. с единством в достижении признанных общих целей» [Хайек, 2006, с. 278]. Базируется только на внешних регламентах для своих структурных подразделений.

Интеграция предприятия обеспечивается не общими целями, не солидарностью с ними его персонала – ее обеспечивает «следование общим абстрактным правилам, в рамках которых и благодаря которым индивиды и группы добиваются своих собственных целей» [Хофман, 2006, с. 42]. А «задача правительства [руководства] – создать условия, в которых индивиды и группы могут успешно преследовать свои интересы» [Хайек, 2006, с. 461]. Создать такие регламенты предприятия, при *«которых индивиды и группы могут успешно преследовать свои интересы»*.

Эмиль Дюркгейм отмечал следование абстрактным надгрупповым правилам в современных обществах. «В трактовке Хайека эта форма социальной интеграции не просто «отражает» и «продолжает» солидарность, а в значительной мере замещает ее. ... Именно эффективные абстрактные правила позволяют сосуществовать и плодотворно взаимодействовать в рамках больших социетальных образований самым различным группам со своими собственными солидарностями и идентичностями. По существу, «расширенный порядок» ... означает не простое расширение сферы солидарности, а возникновение совершенно нового типа социальной интеграции, требующего иного концептуального осмысления. В данном случае солидарность оказывается в определенной мере подчиненной абстрактным правилам (причем не только их нормативным, но и

ценностным, и символическим аспектам), а не создающей эти правила [Гофман, 2013, с. 44]. Необходимо создать не просто регламенты, обеспечивающие достижение целей предприятия, а регламенты, обеспечивающие солидарность целей предприятия и целей отдельных специалистов и неформальных групп при деятельности в соответствии с этими регламентами.

«Главная и наиболее эффективная форма социальной интеграции, – это «жизнь по правилам», «абстрактным», универсальным, находящимся над отдельными конкретными солидарностями, правилам, формируемым, одобряемым и разделяемым всеми социальными субъектами. Именно этой интегративной формы российскому обществу не хватает сегодня, так же как не хватало и в прошлом» [Гофман, 2013, с. 54]. А «ручное управление», характерное для российской бюрократии начала XXI в., – не что иное, как эвфемизм для обозначения управления без правил» [Гофман, 2013, с. 51].

В целом для эффективного предприятия необходима и внутренняя солидарность его малых неформальных групп, и направляемая принятыми внешними солидарными регламентами. Солидарными – значит направленными и на достижение целей предприятия, и на достижение личных целей коллектива. Такая организационная структура предприятия была предложена Честером Барнардом [Барнард, 2006]. Она включает рабочие подразделения нижнего уровня иерархии, над которыми находятся иерархия руководящих подразделений¹⁵. Фактически это эффективно действующая в предприятии иерархическая структура малых солидарных групп (и рабочих, и руководящих) с едиными солидарными надгрупповыми правилами-регламентами.

6. Особенность и проблема предприятия как сложнейшей социальной системы

Отдельные неформальные малые группы предприятия (и рабочие, и руководящие) – это солидарные группы, ориентированные на достижение своих внутренних личных интересов и целей. А разработать формальные надгрупповые регламенты и насильственно заставить индивидов быть солидарными так же невозможно, как заставить их быть свободными. Идея солидарности, не базирующаяся на реальной взаимной заинтересованности, взаимном интересе, справедливости и индивидуальной свободе невозможна, не имеет ничего общего с принудительным и навязанным единством [Гофман, 2013, с. 16].

¹⁵ Именно организационная структура Честера Барнарда была отмечена в Нобелевском труде Оливера Харта и Бенгта Хольстрема 2016 года.

При этом, чем больше и сложнее предприятие, тем большее значение в нем имеют правила, находящиеся над солидарностью отдельных групп¹⁶ и тем меньшее значение – солидарность самих групп, и наоборот. Большие предприятия интегрируются главным образом признаваемыми и выполняемыми правилами, а входящие в них подразделения и группы – внутренней солидарностью¹⁷. И именно этой интегративной формы признаваемых и выполняемых правил российскому обществу не хватает сегодня, так же как не хватало и в прошлом [Гофман, 2013, с. 52, 54].

При этом очевидно, что реальное действие правил с необходимостью предполагает определенный уровень солидарности и консенсуса, только благодаря которому они и будут соблюдаться. И действующие правила могут считаться таковыми только в том случае, если они вырастают из солидарности, которая предполагает определенный уровень единства и сотрудничества. Действующие правила – это правила, признанные коллективом, осознание того, что коллективу выгоднее подчинить им свои собственные групповые солидарности, идентичности и интересы. Но, следует еще раз подчеркнуть, это возможно только при условии, что это действительные солидарные правила, а не те, которые кем-то называются извне. К сожалению, «в действительности, значительная часть правил не является результатом каких-то общих соглашений, договоров, конкуренции или, тем более, общей гражданской солидарности, а потому не могут считаться подлинными правилами. Они носят вполне частный характер и навязываются обществу отдельными властными группировками под видом общих» [Гофман, 2013, с. 53, 55]. Руководство разрабатывает правила, положения, регламенты, не имеющими какого-либо уровня солидарности и консенсуса с персоналом. И вводит их формально и директивно. Поэтому говорить о какой-либо солидарности в таком предприятии говорить не приходится. И реально в нашей российскому практике доминируют те же формальное управление и организация, что были во времена Тейлора и Файоля. И это несмотря на то, что изменился и характер труда – он стал интеллектуальным, а значит неподверженным ни формальной оценке деятельности персонала, ни результатов его деятельности. Несмотря на то, что в те времена оплата труда была доминирующим стимулом персонала, а в наше время доминируют нематериальные и духовные ценности человека.

¹⁶ При этом структурные подразделения нижнего уровня иерархии могут сами представлять собой несколько солидарных групп [Жемчуговы, 2022].

¹⁷ На внутренней солидарности могут успешно работать только малые кооперативы и микропредприятия.

В нашей российской практике мы имеем все тоже формальное управление персоналом и формальную организацию деятельности предприятия даже при интеллектуальном труде.

Предприятие – это сложнейшая социальная система¹⁸ и эффективная его деятельность невозможна без создания необходимой системы надгрупповых правил – внешних солидарных регламентов направленных на достижение интересов и целей и предприятия, и коллектива¹⁹.

Именно создание в предприятии солидарной и общепризнанной системы правил-регламентов, осознанной необходимости следования им, и состоит задача организации деятельности современного предприятия для обеспечения его максимальной эффективности. А поскольку полная регламентация в условиях неопределенности и интеллектуальной деятельности невозможна в принципе, свобода, оперативное управление и самоорганизация необходимы в неоговоренных регламентами частных случаях, но не выходя за рамки принятых регламентов.

Однако наши собственники, не имея путей солидарной организации деятельности, по инерции отдают предпочтение «ручному управлению», даже не формальных малоэффективных регламентов. Только «ручное управление», характерное для российской бюрократии начала XXI в., – не что иное, как эвфемизм для обозначения управления без правил» [Гофман, 2013, с. 51].

7. Единая солидарная система регламентов – ЕССР. Проблемы создания и их преодоление

7.1. Система регламентов предприятия – это не изобретение

Что касается самой методики создания в предприятии солидарной и общепризнанной системы правил-регламентов²⁰, необходимо отметить следующее

¹⁸ Например, Л.И. Абалкин (советский и российский экономист, доктор экономических наук, профессор, академик РАН) пишет, что необходимо отметить, что организационно-экономические отношениями, хозяйственный механизм предприятия, – «это не собственность и не производительные силы, а элемент очень сложной институциональной структуры, включающий как чисто институциональную сферу, так и то, что связано с понятием человеческого капитала – отношение к труду, система ценностей, система традиций, ментальность населения и т.д. Совокупность этих понятий, видимо является доминирующей» [Абалкин, 2000, с. 53].

¹⁹ Учитывая, что интересы и цели современного духовного человека он и сам далеко не всегда способен высказать (они находятся в основном в подсознании и сверхсознании), руководство не в состоянии самостоятельно разработать солидарные регламенты – это возможно только при совместном их создании.

²⁰ Можно выделить следующие виды регламентов предприятия: социальные – человек-человек (социальный субъект – социальный субъект), механистические – человек-машина, и механические и технологические – машина-машина. Все эти регламенты в определенной степени затрагивают человека. Но в настоящей статье будем рассматривать только социальные регламенты – регламенты взаимодействия социальных субъектов

положение Фридриха фон Хайека. «На любой стадии нашей эволюции система ценностей, в которой мы родились, поставляет нам цели, которым нашим разум должен служить. Эта данность ценностной системы координат означает, что, хотя мы всегда должны стараться улучшать наши институты, мы никогда не можем ставить своей целью перестроить их в целом, и в наших усилиях улучшить их мы должны согласиться с тем, что многого не понимаем. Мы всегда должны действовать в рамках тех ценностей и институтов, которые созданы не нами. ... результат экспериментирования многих поколений может заключать в себе больше опыта, чем тот, которым может обладать одно» [цит. по: Гофман, 2013, с. 37, 38].

Аналогично писал еще Фредерик Тейлор: «Искусство научного управления – это эволюция, а не изобретение» [цит. по: Тебекин и др., 2020, с. 87]. Словами Йозефа Шумпетера – это «осуществление новых комбинаций» [Шумпетер, 1982].

Так, например, изобретение систем BSC, KPI, было чистым изобретением. И как в последствии выяснилось – оторванным от жизни. В организации и управлении предприятием необходимо опираться не только на науку, а и на культуру – на опыт человечества. И не пытаться идти против человека – даже против доминирования его личного интереса. Все, что мы не можем изменить, необходимо использовать с пользой, а не пытаться разрушать во вред.

7.2. Основной принцип создания системы регламентов предприятия

Регламенты, для обеспечения их направленности на достижение целей предприятия, должны изначально разрабатываться собственником. Однако для обеспечения личных интересов – самим субъектом деятельности. При этом понятно, что собственник не в состоянии разработать регламенты всех подразделений и сотрудников, а разработка регламентов самими субъектами деятельности будет отражать только их личные интересы. В обоих случаях мы не будем иметь ни действенной системы регламентов, ни их солидарной системы. Для обеспечения создания общепризнанной единой²¹ солидарной системы регламентов – ЕССОР²², необходимо учитывать следующее:

деятельности – людей, малых естественных групп, малых и больших искусственных – структурных подразделений предприятия и предприятия в целом.

²¹ Отдельные регламенты, как отмечалось, солидарными быть не могут: результат определяется только всей их системой.

²² Фактически ЕССР более полно раскрывает необходимые факторы деятельности человека их направленность, их иерархию. По Анри Файоллю «УПРАВЛЯТЬ – значит предвидеть, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать». А организовывать – строить двойной материальный и социальный – организм предприятия [Управление это наука и искусство, 1992, с. 12]. При этом разработка

- Самостоятельно разрабатываемые регламенты определяются личными интересами и целями разрабатывающих их руководителей и не обеспечивают эффективной и стабильной вертикали власти.
- При интеллектуальной деятельности регламенты все менее и менее подлежат формальному контролю и, если они не соответствуют интересам их исполнителей (включая и руководителей подчиненных подразделений), все менее и менее соблюдаются.
- Несоблюдение регламентов приводит к необходимости «ручного управления», характерного для российской бюрократии начала XXI в., – а это не что иное, как синоним управление без правил [Гофман, 2013, с. 56].

Отмеченные факторы определяют все меньшую и меньшую эффективность деятельности бюрократических предприятий.

Базовый принцип разработки системы регламентов определяется тем, что это не формальные регламенты определяющие детерминированные действия механистических систем подлежащих полному внешнему контролю. Это социальные регламенты, определяющие интеллектуальную деятельность социальных субъектов. Деятельность, не подлежащую внешнему контролю при доминировании личного интереса каждого из них (предприятия в целом, структурных подразделений всех уровней иерархии, неформальных групп, рядовых сотрудников). Соответственно необходим личный интерес каждого участника в результатах его коллективной деятельности – материальных и идеальных²³.

7.3. Единственный путь создания действенной системы регламентов предприятия – создание единой солидарной системы регламентов – ЕССР

Как уже отмечалось, «рациональное преследование собственного интереса каждым из двух наделенных свободой воли индивидуумов не предопределяет с необходимостью возникновение ... решения, которое максимизирует суммарную прибыль сторон – до того и без учета того, как эта максимизированная прибыль будет разделена между ними». [Цит. по: Коуз, 2007, с. 154]. А прибыль сторон определяются всей «приведенной ценностью всей суммы разностей между выгодами и издержками, как неденежными, так и денежными» [Беккер, 1993, с. 41]. Определяется их прибылью – повышением личного капитала. Только это не самоцель, а средство выявления максимального смысла жизни человека и его

системы регламентов и определяет и социальный организм предприятия и то, как будет построен материальный организм предприятия этим социальным организмом.

²³ В целом, личный интерес человека – единственный фактор эффективности предприятия [Жемчуговы, 2023а].

осуществления [Жемчуговы, 2020, 2021]. При этом общая система регламентов деятельности – это зафиксированная система и регламентов распределения труда, и регламентов распределения результата. Фактически, зафиксированное условий деятельности, определения и распределения их прибыли – разницы выгод (и денежных и неденежных) и трудовых усилий (издержек их труда)²⁴. При этом «действительное поведение связано с результирующей силой, воздействующей на человека» [Левин, 2018, с. 27–39], с результирующей силой всей системы создаваемых регламентов. Человек рассматривает и оценивает всю систему регламентов, а не ее отдельные компоненты. И «кодексы организации представляют собой скопления нематериальных сил, воздействий, организационных привычек и должны быть приняты целиком» [Барнард, 2009, с. 271].

При этом, при разработке регламента деятельности подчиненного, руководитель обычно имеет большую власть, чем подчиненный. Подчиненный является одним из многих себе подобных, и работодатель может и будет реализовывать стратегические преимущества, демонстрируя свою силу. «Он может путем избирательных, но ощутимых карательных мер убедить штатных наемных работников принять худшие условия ...» [Уильямсон, 1996, с. 414, 416, 417]. Только «соглашение сторон не может сделать справедливой статью, которая несправедлива сама по себе ... даже если бы заинтересованные стороны согласились на это нарушение» [Дюркгейм, 1991, с. 204]. Ведь «принуждение, оказываемое одним индивидом в отношении другого, пользуясь тем, что он сильнее или богаче, особенно если это богатство не выражает его социальную ценность, ненормально и может поддерживаться только путем насилия» [Дюркгейм, 1991, с. 510]. Такие регламенты не могут быть солидарными. И работники, «вынужденные» принять худшие условия, могут компенсировать низким качеством труда те преимущества, которых их лишил работодатель-хищник» [Уильямсон, 1996, с. 419]. А также и другими оппортунистическими методами. Ведь «наиболее эффективной в техническом плане процедуре – вне зависимости от того, узаконена она культурой или нет, – как правило, начинают отдавать предпочтение перед институционально предписанным поведением» [Мертон, 2006].

²⁴ Необходимо отметить, что внешние личные результаты (внешние составляющие личного капитала, которые очевидны) в регламентах отображаются явно, а внутренние же полно и явно отражаться не могут (сам человек далеко не всегда может описать свой внутренние ценности). Их солидарное распределение отражается только в коллективном целеполагании и фиксации предвидимых результатах, выделяемых средств: участники деятельности при обсуждении учитывают и все явные факторы (которые высказываются и обсуждаются), и все неявные (которые остаются вне обсуждения, но оказывают непосредственное влияние на принимаемые решения).

Создание же солидарной системы регламентов, обеспечивающей справедливость и общность интересов и целей сторон – дает неоспоримо больший результат и предприятию, и каждому его руководителю и рядовому сотруднику²⁵. Предприятию выгоднее согласованные солидарные регламенты, чем директивно задаваемые формальные ориентированные на интересы руководства и предприятия. Такие регламенты не будут признаваться справедливыми. Если они и будут обеспечивать единство интересов – то только при невысоком компромиссном уровне труда, и невысоких личных результатах. Не будут обеспечивать и достаточную эффективность деятельности предприятия.

Также необходимо отметить, что солидарная система регламентов должна быть проста и очевидна, должна иметь единую номенклатуру регламентов. Без такой унификации, как показала ранняя практика, разработка системы разнообразных регламентов, во-первых, не обеспечивает необходимой ее полноты и прозрачности, некоторые регламенты могут быть избыточны и даже противоречивы. Во-вторых, такая разработка очень трудоемка, издержки ее разработки могут превысить достоинства. Система регламентов – ее номенклатура – должна быть едина и для предприятий, функционирующих в различной среде, независимо от их рода деятельности, размера, формы собственности, культуры. И для всех структурных подразделений предприятий. Этому соответствует единая солидарная система регламентов – ЕССР едина и исходя единства интересов сторон деятельности, имеет общую номенклатуру регламентов и для предприятия, и для каждого его структурного подразделения, каждого сотрудника, и для всех организаций и предприятий независимо от их рода деятельности, размера, формы собственности.

Исходя из изложенного в предприятии необходима действенная система регламентов, которой можно дать следующее название и определение:

Единая солидарная система организационных регламентов – ЕССР – это единая с точки зрения номенклатуры, система необходимых и достаточных регламентов позволяющая обеспечивать единство интересов, высокую корпоративную культуру,

²⁵ Собственно такое единство и было основой научной организацией труда при элементарных видах труда. Фредерик Тейлор писал: «Приходит время, когда все великие достижения будут осуществляться путем такого коллективного сотрудничества, где каждый отдельный человек осуществляет те функции, для которых он наилучшим образом приспособлен, где каждый человек сохраняет свою собственную индивидуальность и является непревзойденным в своей частной функции, где ни один человек ничего не утрачивает из своей оригинальности и надлежащей личной инициативы, но все же каждый работает под контролем и в гармоническом сотрудничестве со многими другими людьми» [Тейлор, 1991]. Когда необходимо «коренным образом изменить саму систему управления так, чтобы интересы рабочих и администрации стали тождественными вместо того, чтобы быть противоположными» [Тейлор, 1991, с. 39]

максимальную эффективность деятельности предприятия и максимальный его капитал, максимальный личный капитал каждого члена его коллектива.

А создание такой **ЕССР** предприятия при единой номенклатуре регламентов строго индивидуально для каждого предприятия. Такая конкретная **ЕССР** определяет и деятельность предприятия, и его результаты, по аналогии с живыми системами является его ДНК.

7.4. Необходимая методика создания единой солидарной системы регламентов

Коллективной результат деятельности предприятия определяется личными интересами его персонала. Руководителей – личный интерес в своих личных результатах и результатах деятельности своих подразделений. Рядовых сотрудников – в их личных результатах и личных производственных результатах – их вкладе в результаты своих групп и подразделений. А в целом необходимо создать эффективное и производственное и личных планах предприятие с едиными солидарными нормами деятельности как иерархию солидарных руководящих и рабочих подразделений направленных (малых солидарных групп) направленных на достижение интересов и целей предприятия (заложенных в создаваемых ЕССР).

- (1) Регламент высшего уровня – регламент предприятия в целом – должен изначально разрабатываться собственником. Затем согласовываться и дорабатываться с руководителем предприятия (подбираемым по общности его интересов с регламентом предприятия в целом) учетом его интересов (явно или подсознательно), не выходя за рамки интересов предприятия. Этот результирующий регламент предприятия должен максимально обеспечивать общность интересов собственника и руководителя предприятия. Регламент предприятия должен обеспечивать не только сферу его деятельности, а и его бизнес-процессы – бизнес-процессы подразделений топ-менеджеров, обеспечивающих достижение целей предприятия. После согласования бизнес-процессов с каждым топ-менеджером, бизнес-процессы должны коллегиально рассматриваться и уточняться высшей руководящей группой предприятия – руководителем предприятия и топ-менеджерами. Она должна соорганизоваться и стать единым субъектом деятельности: внутренне солидарной группой с разделением труда, направленной на достижение целей предприятия.
- (2) Аналогично регламент каждого структурного подразделения должен изначально разрабатываться вышестоящим руководителем. После этого

согласовываться с руководителем каждого подчиненного подразделения и дорабатываться с учетом его интересов, не выходящих за рамки начального регламента: не приводящего к снижению эффективности его деятельности. Регламент каждого структурного подразделения должен включать бизнес-процессы непосредственно подчиненных подразделений, обеспечивающие достижение целей этого структурного подразделения. После согласования регламента подразделения с каждым из подчиненных руководителей осуществляется коллегиальное согласование с уточнением регламентов бизнес-процессов и вопросов совместной деятельности руководящей группы структурного подразделения. Эта руководящая группа должна сформироваться и стать единым субъектом деятельности: солидарной группой с разделением труда, направленной на достижение целей структурного подразделения. На достижение целей предприятия в целом она будет направлена не внутренне солидарно, а внешне организационно солидарной системой регламентов.

- (3) При всем отмеченном, каждый регламент нижнего уровня иерархии должен конкретизировать регламент верхнего уровня, не выходя за его рамки.

Такая иерархическая и поэтапная система разработки каждого регламента системы: разработка вышестоящим руководителем (с сознательным или подсознательным учетом своих личных интересов), согласование и доработка с нижестоящими (с сознательным или подсознательным ими учетом их личных интересов), обеспечивает вертикаль власти предприятия, направленная на достижение его целей, устанавливаемым собственником, и свободы самоорганизации коллектива в рамках согласованных с ним регламентов направленных на достижение целей предприятия. Вертикаль власти и самоорганизации на достижение целей предприятия [Жемчуговы, 2023б].

7.5. Единая номенклатура регламентов ЕССР

В ходе нашего исследования [Жемчуговы, 2024] мы выявили следующую номенклатуру регламентов, влияющих на направленность деятельности персонала предприятия²⁶:

- 1) Регламенты сферы деятельности: продукции, поставщиков, потребителя, среды.

²⁶ В [Жемчуговы, 2024а] были отмечены 12-ть регламентов. В приведенном перечне приведены более общие факторы – часть факторов объединены, например, регламенты социально-экономических результатов отмечены как один регламент, а не два.

- 2) Регламенты отношений собственности.
- 3) Регламенты целеполагания (авторитарное, демократическое, либеральное, партнерское).
- 4) Регламенты морально-этических и профессиональных качеств принимаемых сотрудников, их развития.
- 5) Регламенты социально-экономических результатов.
- 6) Регламенты бизнес-процессов деятельности и ее организации.
- 7) Регламенты материальных, нематериальных, финансовых средств производства.
- 8) Регламенты организации управленческого и владельческого учета

Необходимо отметить, что ни один из отмеченных факторов не является каким-то "изобретением". Их система – это новая комбинация давно известных, но уточненных, факторов.

Что же касается всех регламентов, то их необходимая строгость и детальность зависит от изменчивости внешней среды. В стабильной среде будут более эффективными более детальные регламенты отработанные и проверенные временем. В динамичной непредсказуемой – более общие – обеспечивающие высокую самоорганизацию и самоуправление в рамках общих регламентов. Кроме того, можно отметить, что если в предприятии ранее не было регламентов (за исключением формальных законодательно установленных), то проще создавать и вводить систему регламентов поэтапно, начиная с самых основных и более общих.

Рассмотрим, кратко, отмеченные регламенты.

Регламенты сферы деятельности

Как уже отмечалось, исходное начало всякого социального процесса следует искать в устройстве внутренней среды. А основным фактором является собственно человеческая среда, в том числе и частная среда всякой отдельной группы [Дюркгейм, 1991, с. 504]. А цели предприятия определяются максимальным ее развитием в этой среде²⁷. Соответственно сфера деятельности каждого человека должна максимально

²⁷ «У нас нет конечной цели. Мы сторонники постоянного, непрерывного развития» [Маркс, Энгельс, 1962, с. 563]. Аналогичный тезис дал и Эдуард Бернштейн: «Конечная цель ничто, движение все» [Бернштейн, 1990, с. 123]. В.А. Спивак, анализируя этот тезис, писал: «жизнь проходит в процессе постоянных изменений, в постановке целей и их достижении ... Целью обычно является иное состояние живого организма, системы и (или) его отдельных элементов и качеств» [Спивак, 2014, с. 96]. Состояние, обеспечивающее наибольшую, в текущих условиях, максимальную его эффективность.

соответствовать его личным интересам [Дюркгейм, 1991; Хайек, 2006]. От руководителя предприятия, и до каждого рядового сотрудника. Так, одной из первых целей Альфреда Слоуна²⁸ стало определение сферы деятельности каждого подразделения [Шелдрейк, 2001].

Именно поэтому регламенты сферы деятельности – первые регламенты системы.

Регламенты отношений собственности

Дуглас Норт пишет: «Те формы организаций, которые они создают при заключении конкретных контрактов, проистекают из структуры прав собственности» [Норт, 1997а, с. 74]. При этом, как отмечал Френк Найт, собственность имеет два вида: собственность на средства производства и собственность на результаты их функционирования²⁹ [Найт, 2023]. Также он отмечал, что «возможные объекты прав собственности распадаются на два основных класса: личные способности, присущие индивиду, и материальные предметы» [Найт 2013]: на материальные (в т. ч. и заработную плату) и нематериальные (в том числе и духовные).

Необходимо учитывать, что человек в первую очередь хранит и приумножает то, что находится в его частной собственности и долевой собственности группы, в которую он входит (но уже в меньшей степени – поэтому и выживают только малые группы). Общее же ценится, но не сохраняется, даже подвержено присвоению. И это отмечали ещё Сократ и Аристотель [Аристотель, 1983]. В предприятии то, что находится в личной или в долевой собственности персонала и хранится, и преумножается. А то, что не находится в личной собственности – не хранится, и не преумножается. Поэтому отношения собственности в предприятии оказывают существенное влияние на все другие факторы деятельности. Включая и целеполагание, и целеосуществление.

Регламенты целеполагания

Целеполагание – это принятие решений по основным направлениям и текущим вопросам деятельности предприятия. В предприятии целеполагание может быть и директивным (авторитарным), и демократическим, и либеральным, и коллегиальным. Это во многом определяется и сферой деятельности, и личными принципами руководителя предприятия, и требуемой его эффективностью.

²⁸ Альфред Слоун - главный администратор и президент General Motors реорганизовавший компанию и превративший ее в ведущего мирового производителя автомобилей.

²⁹ Точная ссылка: «Современное общество организовано посредством связи между контролем над средствами производства и правом на результаты их функционирования» [Найт, 2023, с.106–107].

Как отмечал К. Эрроу³⁰: «Оптимальное совместное решение зависит от информации, которая рассредоточена среди индивидов ... Когда консенсус станет адекватной заменой власти? Организация, члены которой имеют одинаковые интересы и одинаковую информацию, будет такой, в которой спонтанный консенсус будет эффективным; каждый член будет правильно воспринимать наилучшее решение в соответствии со своими интересами, и поскольку интересы являются общими, все они согласятся с решением. В группах "лицом к лицу" обмен информацией может быть достаточно дешевым, с тем чтобы можно было установить личность информации, и если группа преследует в достаточной степени главенствующую общепризнанную цель, то идентификация интересов также может быть обоснованным предположением» [Arrow, 1974, p. 68]. Коллегиальное целеполагание возможно только при общности интересов (без явного их выражения) в коллективе предприятия и соответствующих правах собственности.

Регламенты морально-этических и профессиональных качеств

Гэри Беккер писал: «многие люди ограничены моральными и этическими соображениями и что они не совершают преступлений, когда это выгодно и когда нет опасности их обнаружения» [Becker, 1993, p. 5]. Ведь еще Макс Вебер писал, что «этика обретает определяющее влияние на жизненное поведение и тем самым на хозяйство» [Вебер, 2016а, с. 59]. И «Моральные качества соискателя управленческой должности были главным критерием отбора и продвижения талантов в Китае и Корее на протяжении более 1000 лет» [Воробьева, 2021, с. 251].

Соответственно морально-этические качества персонала (в первую очередь руководителей) также оказывают влияние и на саму разработку регламентов, и на целеполагание, и на целеосуществление.

Регламенты социально-экономических результатов

Принятые общие цели как предвидимые результаты также являются регламентами: Общие цели ... сами могут выступать в качестве правил, выполняя ценностно-нормативную функцию. Именно эту идею мы находим в теории идеала, разработанную Эмилем Дюркгеймом [Гофман, 2013, с. 45]. При этом цели предприятия не приходят сами по себе.

³⁰ Кеннет Джозеф Эрроу (англ. Kenneth Joseph Arrow) – американский экономист. Доктор философии по экономике (степень присвоена в Колумбийском университете). Работал в Чикагском, Стэнфордском и Гарвардском университетах. Президент Международной экономической ассоциации (1983—1986). Президент Эконометрического общества (1956). Президент Американской экономической ассоциации в 1973 году. Лауреат Нобелевской премии по экономике 1972 года за "За новаторский вклад в общую теорию равновесия и теорию благосостояния".

Они определяются и сферой деятельности, и распределением прав собственности, и принятыми регламентами целеполагания, и морально-этическими и профессиональными требованиями к персоналу. Даже «наличие цели не обладает волшебной силой определять и регулировать течение и строение этой деятельности. Главной и основной проблемой, связанной с процессом образования понятия и процессом целесообразной деятельности вообще, является проблема средств» [Выготский, 1982, с. 126]. То же отмечал и Герберт Саймон³¹: «Деятельность, называемая решением человеческих проблем, в основном представляет собой форму анализа средств, который направлен на обнаружение описания процесса пути, ведущего к желаемой цели» [Simon, 1962, p. 479].

Регламенты определения предвидимых результатов, как производственных, так и личных, определяют и результаты, получаемых предприятием, так и его коллективом. При этом, если человек получает задание, не зная своей личный результат от его достижения, то отношение к его выполнению будет у него соответствующее. Пол Самуэльсон³² пишет: «Рациональное преследование собственного интереса каждым из двух наделенных свободой воли индивидуумов не предопределяет с необходимостью возникновение ... решения, которое максимизирует суммарную прибыль сторон – до того и без учета того, как эта максимизированная прибыль будет разделена между ними». [Цит. по: Коуз, 2007, с. 154]. Соответственно регламенты социально-экономических результатов должны формироваться взаимосвязано с регламентами целеполагания.

Регламенты бизнес-процессов

Любая деятельность по достижению заданного результата может быть осуществлена самыми разными способами. Одни из них будут более эффективны, другие – менее. И определение наиболее эффективных способов, их регламентирование, – это существенный фактор эффективности предприятия. При этом необходимо отметить, что сами бизнес-процессы зависят от того, как в подразделении будут распределены сферы деятельности внутренних подразделений. Фактически, распределение сфер деятельности подразделений и регламентация их бизнес-процессов – это взаимосвязанные, во многом итерационные, процессы.

³¹ Оливер Саймон Д'Арси Харт (1824–1902) – американский и британский экономист, профессор экономики Гарвардского университета. Лауреат Нобелевской премии по экономике 2016 года за "метод оценки производных финансовых инструментов".

³² Пол Энтони Самуэльсон (англ. Paul Anthony Samuelson; 1915–2009) – видный американский экономист, доктор философии Гарварда; профессор Массачусетского технологического института. Президент Международной экономической ассоциации (1956–59). Президент Эконометрического общества (1952). Президент Американской экономической ассоциации (1961). Лауреат Нобелевской премии по экономике 1970 года "за научную работу, развившую статическую и динамическую экономическую теорию".

Регламенты распределения средств производства

Предвидимые результаты любого подразделения невозможно определить, не зная какие средства могут быть задействованы при их осуществлении. Целеполагание и распределение ресурсов между подразделениями – это так же взаимоувязанные процессы.

Регламенты управленческого и владельческого учета

Управленческий учет – это внутренний учет расходования ресурсов и оценки остающихся – это фактор, без которого эффективное достижение цели практически невозможно. Это или низкое качество, при излишней экономии ресурсов, или перерасход и низкая эффективность, или недостижение результата при перерасходе и отсутствии резервов.

Владельческий учет – это, с одной стороны, внешний учет используемых ресурсов и достигаемых результатов собственником. И основа использования резервов, перераспределения ресурсов, а также коррекции стратегии бизнеса. С другой стороны – это аналогичный учет каждым вышестоящим подразделением использования ресурсов и достижения результатов, соответствующих действий, включая и коррекцию целей, подчиненного подразделения.

Оба эти учета, управленческий и владельческий, также во многом взаимоувязаны.

7.6. Создание и внедрение солидарной системы регламентов

Можно отметить, что ни один из отмеченных регламентов, ни сам факт необходимости солидарности³³ не является каким-то "изобретением", – это новая комбинация давно известных, но уточненных, солидарно создаваемых регламентов. Их известность, применяемость, и солидарность решает и проблему внедрения системы. Основные проблемы возникают именно при внедрении никому не известных, неапробированных, несогласованных с исполнителями "изобретений".

В ЕССР конкретного предприятия каждый создаваемый регламент, и вся их система, согласованы с его исполнителями, создаются совместно с исполнителями, осознанно или подсознательно учитывают их личные интересы. Поэтому такой регламент является "самовнедряемым" [Жемчуговы, 2021]. В нашей практике были нередки случаи, когда

³³ «Управление социальной системой и человеком, в отличие от управления техническими системами, содержит в себе как необходимый элемент согласование целей объекта и субъекта управления. Результатом его будет трудовое поведение объекта управления и в конечном итоге определенный результат трудовой деятельности» [Овчинникова, Артемов, 2011, с. 96].

только что совместно созданный регламент начинал исполняться сразу же, даже не дожидаясь его утверждения.

Собственно, это критерий правильности создания ЕССР предприятия. Здесь издержки на создание согласованных регламентов полностью окупаются и их самовнедрением, и результатами производственной деятельности.

8. Организация и управление предприятием – это наука и искусство

Управление социальной системой – это наука. Это менеджмент – определение путей управления персоналом и формальной организации. И эта наука была необходима при механистическом труде и доминировании потребностей персонала в заработной плате. И здесь роль искусства была минимальна: все было достаточно формализовано. Однако при росте и доминировании интеллектуального труда, росте нематериальных и духовных потребностях человека, научная организация труда – как очевидно – должна быть другой. Как показано в настоящей статье, она может базироваться только на построении единой солидарной системы регламентов, направленных и на достижение целей и предприятия, и коллектива. С самоуправлением коллектива в рамках этих регламентов. Возможно, могут иметься и другие базовые основы, но пока они неочевидны.

Управление современным конкретным предприятием интеллектуального труда – это искусство. Это создание взаимоувязанной единой системы конкретных уникальных организационных регламентов предприятия, соответствующих коллективу, его истории, культуре, институтам, и направленных на достижение целей, и предприятия, и коллектива. Сочетающих и долгосрочную организацию, и оперативную самоорганизацию.

Методику построения единой солидарной системы регламентов – ЕССР, как и любую науку, можно изучить по литературе, семинарам. Но создание такой солидарной системы конкретного предприятия – это уже интеллектуальная творческая деятельность исходящая из всего накопленного сознательного и сверхсознательного опыта ее создателей. Это произведение искусства, причем коллективное произведение: и специалистов, и владеющих опытом ведения конкретного бизнесом, создателей его истории и культуры; а также и специалистов консалтинговых компаний, владеющих опытом и созданием подобных солидарных систем регламентов, и их внедрения в реальную деятельность предприятий.

Заключение

При интеллектуальном характере труда и растущем уровне высших потребностей человека предприятию более выгодна солидарная система регламентов, а не формальная, как было во времена элементарного труда времен Фредерика Тейлора при доминировании материальных интересов человека. И тем более выгодна, чем выше уровень интеллектуальности труда и высших потребностей человека.

При росте интеллектуальности труда и нематериальных и духовных потребностей человека, их доминировании, единственной системой организации и управления современными предприятиями в настоящее время является очевидной «Единая солидарная система регламентов – ЕССР». Ее отличие от существующих систем заключается в солидарном создании системы регламентов единой номенклатуры, обеспечивающих интересы и предприятия, задаваемых основателем-собственником, и личные интересы руководителей и рядовых сотрудников. Созданием солидарной и стабильной вертикали власти, определяемой создаваемыми регламентами, а также свободной самоорганизации коллектива в рамках этих регламентов. Обеспечивающей высокую корпоративную культуру, максимально возможную при интеллектуальном труде и всесторонних потребностях коллектива эффективность деятельности предприятия.

Создание такой реальной системы под силу возможно только объединенным усилиям собственника и руководителей предприятия, владеющих опытом ведения конкретного бизнеса, строителей его истории и культуры, а также специалистов консалтинговых компаний, владеющих опытом создания единых солидарных систем взаимоувязанных регламентов, а также их внедрения в реальную деятельность предприятий.

Организация и управление предприятием – менеджмент – это наука. Но организация и управление конкретным предприятием не подвластно науке – это коллективное творчество с опорой на науку – это искусство. Наука здесь – это только средство.

Литература

- Абалкин Л.И. 2000. Собственность, хозяйственный механизм, производительные силы // Экономическая наука современной России. № S1. С. 52–53.
- Абдуллина Е.Р., Белова Э.И. 2016. Понятийный аппарат: «предприятие», «организация», «учреждение», «фирма», «компания» // Научно-методический электронный журнал «Концепт». № 7. URL: <http://e-koncept.ru/2016/16151.htm>.
- Адлер А. 2011. Практика и теория индивидуальной психологии. М.: Академический проект.
- Андреева Г.М. 2017. Социальная психология. Учебник для высших учебных заведений. М.: Аспект Пресс.
- Ансофф И. 1989. Стратегическое управление. М.: Экономика.

- Аристотель. 1983. Политика. В сб.: Аристотель. Сочинения: В 4 т. Т. 4. М.: Мысль. С. 375–645.
- Асаул А.Н., Чегайдак А.П. 2011. Организация как живая система // Экономическое возрождение России. № 2(28). С. 44–53.
- Барнард Ч. 2009. Функции руководителя: власть, стимулы и ценности в организации. Пер. с англ. М., Челябинск: Социум, ИРИСЭН.
- Беккер Г.С. 1993. Экономический анализ и человеческое поведение // THESIS. № 1. С. 24–40.
- Бергер П. 1994. Капиталистическая революция. 50 тезисов о процветании, равенстве и свободе. М.: Прогресс-Универс.
- Бернштейн Н.А. 1990. Физиология движений и активность. М.: Наука.
- Блауг М. 2004. Методология экономической науки, или Как экономисты объясняют. Пер. с англ. М.: НП «Журнал Вопросы экономики».
- Бутаков И.Н. 2003. Оплата труда работников в производстве // Известия Томского политехнического университета. Инжиниринг георесурсов.
- Васильева И.И. 2016. Методологическое значение понятия "эргатическая система" // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. № 2. С. 36–45.
- Вебер М. 2016. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии: в 4 т. М.: Изд. дом Высшей школы экономики. Т. I. Социология.
- Вольчик В.В. 2018. Восхождение метрик // Terra economicus. Том 16. № 4. С. 6–16.
- Воробьева Е.Ю. 2021. Аксиологическое измерение меритократии // Научный вестник Омской академии МВД России. Том 27. № 3. с. 249–254.
- Выготский Л.С. 1982. Вопросы теории и истории психологии // Собр. соч.: в 6 т. Т. 1. М.: Педагогика.
- Гелих О.Я. 2023. Менеджмент XXI века в условиях новой российской нормальности // Менеджмент XXI века: экономика, общество и образование в условиях глобального социально-политического шока: Материалы XXI международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 23–24 ноября 2022 года. СПб: РГПУ им. А. И. Герцена. С. 116–121.
- ГОСТ Р 52294-2004 Информационная технология. Управление организацией. Электронный регламент административной и служебной деятельности. Основные положения. М.: ИПК Изд-во стандартов, 2005.
- Гофман А.Б. 2013. Солидарность или правила, Дюркгейм или Хайек? О двух формах социальной интеграции // Социологический ежегодник 2012. Сб. научных трудов. Ред. Н.Е. Покровский, Д.В. Ефременко. М.: ИНИОН РАН; Кафедра общей социологии НИУ ВШЭ, С.97–167.
- Грейф А. 2018. Институты и путь к современной экономике. Уроки средневековой торговли. М.: Издательский дом Высшей школы экономики.
- Дементьев В.В. 2014. Проблема власти с точки зрения институционального подхода // Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований) Том 6. № 3. С. 91–101.
- Дементьев В.В. 2022. Промышленная революция и экономическая власть: Глобальная неопределенность. Развитие или деградация мировой экономики? // Сборник статей XI Международной научной конференции. В 2-х томах, Москва, 17–18 мая 2022 года. Том 1. М.: Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова. С. 341–345.
- Долгов М.В. 2020. Командный менеджмент как стиль управления 21 века // Личность: ресурсы и потенциал. № 1(5). С. 38–45.
- Дюркгейм Э. 1991. О разделении общественного труда. Метод социологии. М.: Наука.
- Ефимов В.М. 2016. Прошлое и будущее экономической науки с точки зрения прагматистской философии // Журнал экономической теории. №3. С. 50–63.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2018. Основные положения парадигмы собственника эффективного предприятия // Проблемы теории и практики управления. № 6. С. 120–132.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. Социальные отношения и производительные силы: ретроспектива, состояние и перспективы. Деп. ВИНТИ РАН, 2020, № 44, 141 с.

- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2021а. Развитие предприятия. Система консалтинговых проектов организации и повышения эффективности предприятия. Деп. в ВИНТИ РАН 21.06.2021, № 41 - В 2021, 77 с.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2021б. Четыре системы управления предприятием и практические методы повышения их эффективности // Менеджмент сегодня. № 3. С. 220-234.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2022. Структурное подразделение как базовая основа предприятия // Менеджмент сегодня. № 3. С. 190–206.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2023а. Личный интерес человека – единственный фактор эффективности предприятия // Менеджмент сегодня. №1. С. 64–80.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2023б. Современное предприятие: организация или самоорганизация? // Менеджмент сегодня. №2. С. 102-119.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2024а. Эффективная организация деятельности и развития предприятия. Концепция и практическая методика (Гайд III) // Деп. ВИНТИ РАН, 27.03.2024. № 8. В-2024. 379 с.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2024б. Максимальная эффективность деятельности предприятия. Концепция и практическая методика // Деп. в ВИНТИ РАН 06.05.2024, № 18 – В024, 10 с.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2024в. Методика организации деятельности предприятия, обеспечивающая максимальную эффективность его деятельности // Деп. в ВИНТИ РАН, 15.04.2024. № 10. В-2024. 33 с.
- Измалков С., Сонин К., Юдкевич М. 2008. Теория экономических механизмов (Нобелевская премия по экономике 2007 г.) // Вопросы экономики. №1. С. 4–26.
- ИТАР-ТАСС. 2014. Информационное телеграфное агентство России .29 мая 2014, 19:02 // URL: <http://tass.ru/proisshestiya/1225550>.
- Клейнер Г.Б. 2018. Гуманистический менеджмент, социальный менеджмент, системный менеджмент - путь к менеджменту XXI века // Российский журнал менеджмента. Т. 16, № 2. С. 231-252.
- Клейнер Г.Б. 2022. Управление современным предприятием на основе интеллектуальной теории фирмы // Экономическое возрождение России. № 1 (71). С. 31-38.
- Клейнер Г.Б., Рыбачук М.А., Жданов Д.А. 2023. Интеллект как фактор деятельности фирмы эмпирическое исследование // Журнал институциональных исследований. Т. 15. № 4. С. 18-34.
- Коуз Р. 2007. Фирма, рынок и право. М.: Новое издательство.
- Левин К. 2018. Теория поля в социальных науках. СПб.: «Сенсор».
- Луман Н. 2007. Социальные системы. Очерк общей теории. СПб.: Наука.
- Малахов А.А. 2022. Основные периоды развития современного государства всеобщего благосостояния: от зарождения до кризиса // Известия Иркутского государственного университета. Серия: Политология. Религиоведение. Т. 40. С. 18–28.
- Маркс К., Энгельс Ф. 1962. Сочинения. 2-е изд. Т. 22. Москва.: Государственное издательство политической литературы.
- Мертон Р. 2006. Социальная теория и социальная структура. М.: АСТ: АСТ М.: Хранитель.
- Найт Ф.Х. 2013. Риск, неопределенность и прибыль. М.: Дело.
- Норт Д. 1997. Институциональные изменения: рамки анализа // Вопросы экономики. №3. С. 6–17.
- Норт Д. 2010. Понимание процесса экономических изменений. М.: Изд. дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики.
- Овчинникова Н.В., Артемов О.Ю. 2011. Функции менеджмента как императивы повышения эффективности управленческой деятельности // Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право. № 4 (66). С. 86–104.
- Ольсевич Ю.Я. 2008а. О психогенетических и психосоциальных основах экономического поведения // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. № 1. С. 3–41.
- Остром Э. 2010б. Управляя общим: эволюция институтов коллективной деятельности. М.: ИРИСЭН, Мысль.

- Парсонс Т. 2002. О структуре социального действия. М.: Академический Проект.
- Полякова Н.Л. 2016. Новые горизонты теории общества начала XXI в.: от постиндустриализма к неокapиTaлизму // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. Т. 22, № 2. С. 83-115.
- Рамперсад Х.К. 2005. Индивидуальная сбалансированная система показателей. Путь к личному счастью, гармоничному развитию и росту организации. – М.: Олимп-Бизнес.
- РИА НОВОСТИ. 2012. Отдел полиции в Казани, где произошло ЧП, перестал быть "Дальним". 17:34 20.03.2012. <https://ria.ru/20120320/601031823.html?ysclid=lt6z3b6hgt629231286>.
- Спивак В.А. 2014. Системный подход к изменениям в организациях // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. Т. 6. № 2. С. 95–115.
- Спиридонова В.И. 1997. Бюрократия и реформа (анализ концепции М. Крозье). М.: ИФРАН.
- Сушков И.Р. 1999. Психология взаимоотношений. М.: Академ. проект; Екатеринбург: Деловая кн.
- Тебекин А.В., Тебекин П.А., Егорова А.А. 2020. Фазовый подход к описанию процессов развития менеджмента в XX-XXI веках // Транспортное дело России. № 1. С. 87-96.
- Тейлор Ф. У. 1991. Принципы научного менеджмента. М.: Контроллинг.
- Уильямсон О. 1996. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация. СПб.: Лениздат.
- Управление это наука и искусство: А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тэйлор, Г. Форд. 1992. М.: Республика.
- Форд Г. 2017. Моя жизнь, мои достижения. М.: Издательство «Э».
- Хайек Ф.А. 1992. Пагубная самонадеянность: Ошибки социализма. – М.: Новости.
- Хайек Ф.А. 2006. Право, законодательство и свобода: Современное понимание либеральных принципов справедливости и политики. Пер. с англ. М.: ИРИСЭН.
- Хакен Г. 1991. Информация и самоорганизация: макроскопический подход к сложным системам. М.: Мир. С. 28–29.
- Харт О.Д. 2001. Неполные контракты и теория фирмы // Природа фирмы. М.: ДЕЛО. С. 206–236.
- Шевцов С.П. 2014. Метаморфозы права. Право и правовая традиция. М.: Изд. дом Высшей школы экономики.
- Шейн Э. 2002. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер.
- Шелдрейк Дж. 2001. Теория менеджмента от тейлоризма до японизации. СПб.: Издательский дом "Питер".
- Шефер А.А. 2023. Посткапитализм в политических теориях современных левых: истоки, современность, перспективы // Вестник Пермского университета. Политология. Т. 17, № 2. С. 133-141.
- Шумпетер Й.А. 2008. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. М.: Эксмо.
- Эмерсон Г. 2011. Двенадцать принципов производительности. Самара: Офорт.
- Alchian A.A., Demsetz H. 1972. Production, Information Costs, and Economic Organization // The American Economic Review. Vol. 62, No. 5, pp. 777–795.
- Arrow K. 1974. The Limits of Organization. New York: W.W. Norton & Co.
- Becker G.S. 1993. The Economic Way of Looking at Life. The Economic Way of Looking at Life. Coase-Sandor Institute for Law & Economics Working, Paper (12).
- Commons J.R. 1931. Institutional Economics // American Economic Review, Vol. 21, pp. 648– 657.
- Hart O.D., Holmström B. 2016. Contract Theory. Scientific Background on the Sveriges Riksbank Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel. <https://www.nobelprize.org/uploads/2018/06/advanced-economicsciences2016.pdf>.
- Honold L., Robert J. 2002. Silverman. Organizational DNA: diagnosing your organization for increased effectiveness, Davies-Black Publishing.

- Hurwicz L. 2007. But Who Will Guard the Guardians? Prize Lecture, December 8. University of Minnesota, Department of Economics. Minneapolis, USA.
https://www.nobelprize.org/uploads/2018/06/hurwicz_lecture.pdf.
- Golovics J. 2015. Bounded rationality and altruism: behaviourism in economics // Financial and Economic Review, Vol. 14 Issue 2, pp. 158–172.
- Kelly K. 1998. New Rules for the New Economy. Penguin Group.
- Norreklit H. 2000, The balance on the balanced scorecard a critical analysis of some of its assumptions // Management Accounting Research. Vol. 11, No. 1, pp. 65–88.
- Schneiderman A.M. 1999. Why balanced scorecards fail. Journal of Strategic Performance Measurement, Special Edition. P. 6–11.
- Simon H.A. 1964. On the Concept of Organizational Goal. // Administrative Science Quarterly, 9, N 1, 1–22.