

ООО «Корпоративные системы управления»

УДК 331.101

Жемчугов А.М., Жемчугов М.К.

**Эффективная организация деятельности и развития предприятия.
Концепция и практическая методика
(Гайд III)**

Москва, 2024

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

Название работы: Эффективная организация деятельности и развития предприятия.

Концепция и практическая методика (Гайд III).

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.

Реферат

Результаты деятельности любого предприятия в первую очередь определяются его внешней средой и системой управления персоналом: экономической и политической властью. Экономическая власть – это текущие указания, распоряжения и задания, а также экономические санкции за их невыполнение. Политическая власть – это долгосрочные принципы, правила, нормы (регламентами) деятельности, направляемые на достижение целей предприятия, а также политические санкции за отклонения. Проблема в том, что до настоящего времени предприятие в большинстве строятся на экономической власти, с возможным использованием отдельных несистемных регламентов. Нам не известны методики организации и развития предприятия на базе разработки и внедрения необходимой и достаточной системы регламентов, обеспечивающие максимальные результаты деятельности предприятия. Именно *цели* разработки и внедрения такой единой системы регламентов и была посвящено настоящее исследование. *Методика достижения цели* заключается в новом системном подходе к анализу предприятия. Предприятие рассматривается как единый жизнеспособный сложный социальный субъект, включающий систему жизнеспособных внутренних социальных субъектов: людей, малых социальных групп, структурных подразделений, каждый из которых обладает своей организацией (анатомией), механизмами (физиологией), целеполаганием и целеосуществлением в своей среде (психикой). И наша методика направлена на достижение целей предприятия за счет максимальных личных результатов каждым жизнеспособным социальным субъектом предприятия исходя из целей предприятия, изначально задаваемых его собственником. *Результатом* работы является концепция и практическая методика создания единой иерархической системы регламентов предприятия, направленной на достижение целей предприятия при максимальном достижении личных целей его персонала: на единство целей предприятия и его коллектива.

Ключевые слова. Организация предприятия, развитие предприятия, социально-экономические отношения, власть в предприятии, неокapитализм, рекурсивная методика, партнерское предприятие, вертикаль власти.

Язык: рус.

Страниц: 379

Ил.: есть

Библ.: 816

Effective organization of the company's activities and development.

Concept and practical methodology

(Guide III)

Abstract

The results of any enterprise's activity are primarily determined by its external environment and personnel management system: economic and political power. Economic power is the current instructions, orders and tasks, as well as economic sanctions for their non-fulfillment. Political power is the long-term principles, rules, norms (regulations) of activity aimed at achieving the goals of the enterprise, as well as political sanctions. The problem is that until now, most enterprises are based on economic power, with the possible use of separate non-systemic regulations. We do not know the methods of organizing and developing an enterprise based on the development and implementation of a necessary and sufficient system of regulations that ensure maximum results of the enterprise's activities. This study was devoted to the purpose of developing and implementing such a unified system of regulations. The method of achieving the goal consists in a new systematic approach to the analysis of the enterprise. The enterprise is considered as a single viable complex social entity, including a system of viable internal social entities: people, small social groups, structural units, each of which has its own organization (anatomy), mechanisms (physiology), goal-setting and goal-fulfillment in its environment (psyche). And our methodology is aimed at achieving the goals of the enterprise at the expense of maximum personal results by each viable social entity of the enterprise based on the goals of the enterprise, initially set by its owner. The result of the work is the concept and practical methodology for creating a unified hierarchical system of enterprise regulations aimed at achieving the goals of the enterprise while maximizing the personal goals of its staff: the unity of the goals of the enterprise and its team.

Keywords

Organization of the enterprise, development of the enterprise, socio-economic relations, power in the enterprise, neo-capitalism, recursive methodology, partner enterprise, vertical of power.

Оглавление

Предисловие	10
Введение	12
1. Глава I. общие социально-экономические основы современного предприятия. кризис существующей организации предприятия	22
1.1. Формальные основы предприятия	24
1.2. Несостоятельность формальных основ предприятия	27
1.3. Тупик экономической теории в части, касающейся целей предприятия	30
1.4. Основная проблема деятельности современного капиталистического предприятия	33
1.5. Ретроспектива отношений труда и капитала в капиталистическом бюрократическом предприятии. Динамика основной проблемы	37
1.6. Поиски путей развития капитализма. Неокапитализм	38
1.7. Исторический путь развития России	42
1.8. Отмечаемые в литературе направления разрешения основной проблемы капитализма	43
1.9. Выводы	47
2. Глава II. Человек как единственный фактор деятельности предприятия	49
2.1. Естественная среда человека	52
2.2. Организация и деятельность человека в естественной среде	54
2.2.1. Цель жизни человека	54
2.2.2. Личный капитал человека	58
2.2.3. Потенциальные производительные силы человека в естественной природной среде	65
2.2.4. Рефлексы, культура и институты человека	67
2.2.5. Свобода человека	71
2.2.6. Доминирование личного интереса	75
2.2.7. Асимметрия информации и остаточные права контроля	77
2.2.8. Человек – это элементарная социальная организация	80
2.2.9. Человек – это самоорганизующаяся система	82
2.2.10. Выводы по разделу «Организация и деятельность человека в естественной среде»	84
2.3. Механизмы деятельности человека	85

2.3.1. Видение как манящая цель	87
2.3.2. Рациональность деятельности человека	88
2.3.3. Механизмы целеполагания человека	90
2.3.4. Механизмы целеосуществления и анализа результатов	90
2.3.5. Выводы	91
2.4. Психика как детерминант деятельности человека	92
2.4.1. Формирование человеком «образ мира»	94
2.4.2. Целеполагание человека	96
2.4.3. Целеосуществление	100
2.4.4. Эмоции. Оценка среды, целей, деятельности по их осуществлению	102
2.4.5. Эмоциональная и рациональная оценка достижения цели	104
2.4.6. Выводы	105
2.4.7. Заключение по Главе 2 «Человек как единственный фактор деятельности	106
3. Глава III. Малые и большие естественные социально-экономические группы	108
3.1. Дарообмен и перераспределение – основа социальных групп	111
3.1.1. Дарообмен как механизм создания первичной группы	114
3.1.2. Перераспределение как механизм создания вторичной группы	116
3.2. Организация естественных социально-экономических групп	118
3.2.1. Диффузионная группа	119
3.2.2. Первичная группа	120
3.2.3. Культура и институт первичной группы	123
3.2.4. Стабильность естественных социально-экономических группы	124
3.2.5. Референтная группа	127
3.2.6. Первичная группа с лидером	128
3.2.7. Вторичные (инструментальные) группы	131
3.2.8. Большие естественные социальные группы	134
3.2.9. Взаимоотношения группы и ее членов, группы и лидера	140
3.2.10. Капитал и производительные силы группы	141
3.2.11. Выводы	142
3.3. Механизмы Деятельности естественной социальной группы	143
3.3.1. Дарообмен – как механизм выживания и развития первичных групп	145

3.3.2. Культура и право – как механизмы деятельности естественной группы	148
3.3.3. Институт вторичной группы – как механизм выживания и развития	148
3.3.4. Выводы	150
3.4. Деятельность естественной малой группы	150
3.4.1. Целеполагание в малой группе	152
3.4.2. Целеосуществление в естественной группе	157
3.4.3. Анализ достигнутых результатов деятельности	159
3.4.4. Выводы по Главе III. Малые и большие социально-экономические группы	159
4. Глава IV. Структурные подразделения предприятия как искусственные социальные организации	160
4.1. Искусственность структурного подразделения	162
4.1.1. Искусственная внутренняя среда структурного подразделения	162
4.1.2. Искусственная внешняя среда структурного подразделения предприятия	165
4.2. Организация структурного подразделения предприятия	169
4.2.1. Два понятия структурного подразделения предприятия	169
4.2.2. Малое рабочее подразделение предприятия	171
4.2.3. Руководящее подразделение	172
4.2.4. Большое рабочее структурное подразделение предприятия	174
4.2.5. Интеграция структурных подразделений за счет трансфертных цен	176
4.2.6. Выводы	177
4.3. Механизмы структурного подразделения	178
4.3.1. Институт структурного подразделения предприятия	179
4.3.2. Механизм компромисса интересов руководитель-подчиненный в структурном подразделении. Зона безразличия	184
4.3.3. Наш анализ механизм компромисса интересов руководитель-подчиненный зона	185
4.3.4. Попытки обеспечения общности интересов руководитель-подчиненный	187
4.3.5. Производительные силы структурного подразделения	189
4.3.6. Оценка деятельности структурного подразделения	191
4.4. Стимулирование персонала	192
4.4.1. Стимулы и материальное стимулирование персонала	198
4.4.2. Нематериальное стимулирование	202

4.5. Деятельность структурного подразделения. Целеполагание и целеосуществление	206
4.5.1. Целеполагание деятельности структурного подразделения	209
4.5.2. Целеосуществление деятельности структурного подразделения	211
4.5.3. Целеосуществление в реальной среде. Разработка предупреждающих и корректирующих мероприятий	212
4.5.4. Анализ и оценка результатов деятельности	214
4.6. Выводы по Главе IV. Принципиальное отличие деятельности структурного подразделения и естественной социально-экономической организации	215
5. Глава V. Современное предприятие. основные факторы деятельности, организация, неразрешенные проблемы	217
5.1. Основопологающие факторы современного капиталистического предприятия	217
5.1.1. Капиталистическое предприятие как юридическая фикция	217
5.1.2. Возможные виды предприятий	212
5.2. Фундаментальная проблема предприятия и неизвестность путей ее разрешения до настоящего времени	223
5.2.1. Собственник и наемный персонал предприятия	224
5.2.2. Организационная структура, создание предприятия	227
5.2.3. Известные пути организации предприятия	229
5.2.4. Стратегическое управление	232
5.2.5. Менеджерская революция	234
5.3. Капиталистическое бюрократическое предприятие	236
5.3.1. Организация бюрократического предприятия	238
5.3.2. Стимулирование персонала за счет распределения прибыли	239
5.3.3. Механизмы бюрократического предприятия	242
5.3.4. Целеполагание бюрократического предприятия	245
5.3.5. Целеосуществление бюрократического предприятия	247
5.4. Акционерное предприятие	251
5.5. Либеральное предприятие	252
5.6. Государственное предприятие	253
5.7. Социалистическое предприятие. Отношения труда и капитала при социалистической собственности	255
5.8. Виды некапиталистических предприятий	258

5.8.1. Микропредприятия	258
5.8.2. Кооперативное предприятие	260
5.8.3. Предпосылки партнерского предприятия	267
5.8.4. Невозможность создания партнерского предприятия распределением прибыли	270
5.9. Развитие предприятия – это разработка и внедрение новой системы регламентов	272
5.9.1. Анализ деятельности предприятия	272
5.9.2. Проведение организационных изменений – изменение культуры и институтов	274
5.9.3. Эволюционное развитие предприятия – постоянное улучшение	276
5.9.4. Революционное развитие предприятия – коренное улучшение	278
5.9.5. Выводы	295
6. Глава VI. Ретроспектива социально-экономических отношений производственного предприятия	284
6.1. Первобытные социально-производственные отношения	284
6.2. Феодалные социально-производственные отношения	290
6.2.1. Объективные причины и условия перехода от феодализма к капитализму	291
6.3. Производственные отношения в предприятии при капитализме	292
6.4. Социально-производственные отношения социализма и государственного капитализма	294
6.5. Ретроспектива отношений труда и капитала в капиталистическом бюрократическом предприятии. Динамика основной проблемы	295
6.6. Поиски путей развития капитализма. Неокапитализм	299
6.7. Исторический путь развития России	303
6.8. Отмечаемые в литературе направления разрешения основной проблемы капитализма	304
6.9. Выводы по главе VI	309
7. Глава VII. Наша концепция и практическая методика организации и развития предприятия	310
7.1. Основные концептуальные положения нашей методики	314
7.2. Использование теории понятийных уровней Бертрانا Рассела	319
7.2.1. Система власти предприятия	322
7.3. Система ДНК-регламентов нашей методики организации предприятия	323
7.4. Разработка системы регламентов предприятия	326

7.4.1. Разработка ДНК-регламентов предприятия. Рекурсивная процедура.	326
7.4.3. Завершение рекурсивной процедуры: построение регламентов рабочих подразделений	331
7.5. Основные положения нашей методики организационных изменений	333
7.6. Основные положения нашей методики проведения организационных изменений	333
7.6.1. Этап 1 изменений. Анализ деятельности предприятия	336
7.6.1. Этап 2 изменений. Подготовка	336
7.6.2. Этап 3 изменений. Подготовка к размораживанию	336
7.6.3. Этап 4 изменений. Размораживание и проведение изменений	337
7.6.4. Этап 5 изменений. Замораживание	338
7.6.5. Особый тип организационных изменений: введение регламентов деятельности	340
7.6.5. Выводы по главе VII	340
Основные результаты проведенного исследования	341
Краткое обсуждение результатов	344
Литература	345

Предисловие

Наша экономика получила от социализма времен застоя и начальной стадии капитализма наследство в виде низкой производительности труда – втрое более низкой, чем в развитых странах Запада. А также общество потребления, а не развития, – соответственно низкое качество рынка труда. При этом пути развития нашей новой российской экономики в принципе не могли развиваться путем научной организации труда Фредерика Тейлора, ориентированной на «очень элементарные виды труда». Эта научная организация позволила обеспечить максимальную формализацию деятельности персонала и использование производительных сил практически на 100% (потогонная система). Создать на Западе первой половины и середины прошлого века «общество благосостояния». В те времена даже начинались кризисы перепроизводства и потребовалось «"производство" потребностей аналогично производству благ» [Найт 2013].

В наше же время "примитивный" труд, на который ориентирована формальная организация, все более и более заменяется интеллектуальным – не подвластным ни формальной организации, ни внешнему контролю¹, ни внешнему стимулированию. И, как отмечал Дуглас Норт, организация наших предприятий на принципах экономического стимулирования оказалось совершенно не пригодна для развития России конца XX – начала XIX века. Переход наших предприятий на капиталистические рельсы по методикам формальной организации примитивного труда времен Фредерика Тейлора, принципиально не мог повысить эффективность наших предприятий при интеллектуальном – не поддающемся формализации – труде, и не привел. А уже общепризнанный закат капитализма, вызванный как раз развитием интеллектуального труда, цифровизацией, привел, как отмечает большинство авторов, к необходимости неокapитализма – экономической идеологии, которая сочетает некоторые элементы капитализма с другими системами. Даже, посткапитализма – новой экономической системе, которая придет на смену капитализма. При том, что концепции таких предприятий еще не сформулирована даже в самом общем виде.

Именно попытке нахождения концепции и практических методик организации и развития предприятия с сохранением частной собственности на средства производства и наемного труда, в сочетании с другими системами, и посвящено настоящее исследование. Оно началось нами более 15-и лет назад: Александром Жемчуговым – выпускником философского факультета МГУ 2010 года, специализация экономическая политика, и кандидатом технических наук Михаилом Жемчуговым – начавшим трудовую деятельность

¹ «Особенность же интеллектуального, или, как мы определили выше, элитарного труда состоит в том, что осуществление эффективного внешнего контроля за ним невозможно» [Морозов, Корелов, 2022, с. 59].

электромонтажником оборонного предприятия, и имеющим более чем 50-летний стаж руководящей работы. В том числе организации новых структурных подразделений, реорганизации не оправдавших себя существующих, и завершив социалистический путь своей деятельности начальником комплексного отдела – главным конструктором крупного оборонного заказа. Далее подготовки к сертификации частного предприятия по системе менеджмента качества ISO 9000 с его сертификацией TÜV CERT, 30-летний опыт работы генеральным директором и собственником своего предприятия. Промежуточные результаты наших исследований опубликованы в ряде статей, первые из которых были опубликованы в 2010 году: «Эффективность предприятия», «Цельность Миссии. Основные условия эффективности предприятия», «Составляющие эффективной деятельности предприятия» [Жемчуговы, 2010d, 2010a, 2010c]. Только и эти и последующие статьи [Жемчуговы, 2010–2013] в основном базировались на существующих положениях менеджмента. Однако первые же наши практические консалтинговые работы, показали, что слепое следование литературе по менеджменту может не только не давать результатов, а и давать отрицательные. И мы стали заниматься, развитием этих положений, в частности, обращаться к неформальной сетевой экономике: «Викиномика как бизнес-модель» [Жемчугов, 2014b]. А далее и созданию целостной необходимой парадигмы и предприятия, и менеджмента². Поняли, что в настоящее время основную роль играет даже не организация предприятия в целом, а организация и деятельность его структурных подразделений [Жемчуговы, 2020d, 2022e], что, однако не способствует эффективной деятельности предприятия в целом. Что необходима основополагающая роль собственника и ключевых положений его деятельности его предприятия [Жемчуговы, 2016b, 2017b, 2018a, 2020b, и др.]. Четко поняли невозможность формальной организации предприятия – необходимость самоорганизации [Жемчуговы, 2023в]. И выявили основной путь организации предприятия: «Организация предприятия, обеспечивающая максимально достижимую эффективность: единая рекурсивная практическая методика» [Жемчуговы, 2023с]. Это методика, существенно развитая после анализа большого числа литературных источников

² Наша статья «Парадигма современного менеджмента и ее базис» [Жемчуговы, 2016], стала одной из первых, в которых мы стали заниматься уже попытками развития уже теории менеджмента. Далее мы поняли необходимость «Управление предприятием как социальной системой» [Жемчуговы, 2018]. Основную роль собственника предприятия: «Основные положения парадигмы собственника эффективного предприятия» [Жемчуговы, 2018a]. Необходимость анализа исторического развития экономики: «Эффективная организация деятельности предприятия. Историко-институциональный подход» [Жемчуговы, 2019b],

по всем смежным с экономикой и менеджментом направлениям³, и представлена в настоящем исследовании.

Также нами были написаны и депонированы ВИНТИ РАН две монографии: «Гайд по организации и управлению предприятием» и «Концептуальные основы и практическое построение эффективного предприятия (Гайд II)» [Жемчугovy, 2022a, 2022b]. Сейчас Вашему вниманию предлагается третий "Гайд": «Эффективная организация деятельности и развития предприятия. Концепция и практическая методика (Гайд III)». Последний довольно радикально отличается от предыдущих. А главное – это единая системная комплексная проработка и совместный анализ всех факторов деятельности предприятия (включая исторические). Предприятия, являющегося сверхсложной социальной системой [Горбачев, 2009].

Мы признательны всем, кто вдохновил и направил нас на это исследование, помог в его осуществлении. Благодарны многочисленным авторам используемых статей и монографий – без них наше исследование никак не могло быть проведено. И особо благодарны заказчикам наших консалтинговых услуг по повышению эффективности своих предприятий – без них данное исследование не могло быть даже и начато – они являются истинными вдохновителями и движущей силой нашего исследования, продолжавшегося более 15 лет.

Введение

Вопросы организации и развития предприятием в научном плане рассматриваются с начала прошлого века целым рядом школ менеджмента [Лозовская, Михайлов, 2018, с. 160]. Однако ни одна из школ до настоящего не говорит о том, как организовывать и развивать наши предприятия. Г.Б. Клейнер видит первые два направления менеджмента для интеллектуальной фирмы: «*Интеллектуальный менеджмент* – управление использованием интеллектуального ресурса предприятия в ходе его деятельности, а также управление воспроизводственным циклом накопления, хранения и приращения интеллекта. ... *Ценностный (духовный) менеджмент* – управление формированием и развитием системы ценностей, разделяемых участниками деятельности предприятия» [Клейнер, 2022, с. 34]. А в целом, «научной основой стратегии реформирования предприятий должна стать новая междисциплинарная теория фирмы, отражающая деятельность предприятия как многослойного полиструктурного комплекса. Для теоретического описания и

³ Перечень использованных литературных источников включает около 800 наименований работ по менеджменту, экономике, социологии, философии, антропологии, психологии, биологии, кибернетике, а рассмотрено и проанализировано было в 2–3 раза больше.

моделирования такого комплекса должны использоваться достижения экономики, социологии, политологии, психологии, антропологии, биологии, философии. Известные на сегодняшний день неоклассические, институциональные и эволюционные теории фирмы должны быть интегрированы в единую системную междисциплинарную теорию» [Клейнер, 2019, с. 44–45]. Джеффри Ходжсон «также подчеркивает важность междисциплинарного диалога, в том числе с психологией, социологией, историей и философией» [Ходжсон, 2008, с. 18], а не задача «установления взаимосвязи и определение закономерности, между основными видами менеджмента» [Александрова, 2015, с. 2].

Проблема современной России в том, что «иностранные и российские стили управления имеют характерные черты, сформированные национальной культурой и менталитетом. Менеджмент в России только начинает формироваться и развиваться в отличие от уже сформировавшейся зарубежной системы» [Писарев, Шепелин, 2020]. Однако Дуглас Норт основную причину видит в другом: «Бурная история России с начала 1990-х годов служит еще одним отрезвляющим примером того, как трудно создать новые работоспособные институциональные рамки. ... Экономисты цепляются за теоретические построения, созданные применительно к развитым экономикам родом из XIX века, основные проблемы которых связаны с распределением ресурсов. Эта теория, которую экономисты настойчиво пытаются применять к фундаментальным проблемам развития, просто не годится для решения вопросов, поставленных в настоящем исследовании⁴» [Норт, 2010, с. 241]. В том, что в наше время необходим не менеджмент Фредерика Тейлора, который как отмечал он сам, «применителен к очень элементарному виду труда» [Тейлор, 1991]. Ведь наше время – это время интеллектуального труда.

В нашей стране капиталистическое производство начало развиваться начиная с 90-х годов прошлого века. При том, что уже с 80-х годов все более явно проступала тенденция заката капитализма: производительные силы человека при интеллектуальном труде все более переставали соответствовать существующим производственным отношениям. И сейчас и в нашей, и в зарубежной литературе, признается, что управление предприятием кардинально усложнилось (формальная организация чем далее, тем менее эффективна) и необходимо построение новой экономики – интеллектуальной экономики цифрового века, базирующейся на самоорганизации и самоуправлении. И «можно высказать следующее предположение относительно основного направления эволюции экономической теории на ближайшее десятилетие. Оно будет состоять в разнообразных попытках соединить, «сцепить» основные блоки теории мэйнстрима с блоками «посткейсианской» и

⁴ Норт Д. 2010. Понимание процесса экономических изменений.

«поведенческой» теории, в попытках перейти от методологии детерминизма к релятивизму, от рационализма к психологизму, от одноуровневого к многослойному анализу» [Ольсевич, 2013, с. 56], «можно говорить об интеллектуальной экономике как особой стадии развития экономики цифрового века и постцифрового периода, основанной на интеллекте как ключевом ресурсе и результате экономической деятельности» [Клейнер, 2020, с.26]. «Источником производительности выступает самоорганизация, способствующая организации. ... Приставка "само", как считают Д. Меда, Т. Анлемайер, П. Леви, А. Горц, становятся важнейшим требованием к современной рабочей силе: самоуправление, самоорганизация, самоответственность и т.п.» [Полякова, 2016, с. 96, 97].

Собственно говоря, уже сейчас все современные бюрократические капиталистические предприятия базируются на определенной степени самоорганизации: на неформальном компромиссе интересов труда и капитала, без которого их деятельность в эпоху интеллектуального труда стала практически невозможной. Только этот компромисс ставит серьезные ограничения и приводит и к снижению прибыли предприятия, и к вынужденному ограничению самореализации персонала (искусственному ограничению производительных сил человека). К тем большему снижению, чем более интеллектуальнее становится трудовая деятельность. А «если для деятельного индивидуума, обладающего наилучшими интеллектуальными достижениями, поставлены те или иные барьеры для, то существует высокая вероятность того, что он будет искать возможности самореализации в антилегальной деятельности, наносящей ущерб предприятию» [Галица, 2014, с. 135]. И именно это мы и видим в наше время.

Основная проблема предприятия отмечается еще Максом Вебером: 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]. В том, что с одной стороны «организации создаются для того, чтобы преследовать цели своих создателей» [Норт, 1997а, с. 92], с другой стороны, «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]. А сама сущность проблемы в том, что при интеллектуальном труде формального контроля не действует: «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 том, что и сам саморезультат интеллектуальной деятельности логически не определим. И интеллектуальный труд принципиально требует неформальной организации. Но доминирование личного интереса присущее любой неформальной организации при существующей организации предприятия никак не обеспечивает эффективность предприятия в интересах собственника.

Эта проблема, возникла вскоре после развития научной организации труда Фредерика Тейлора и последователей, системы Генри Форда, которые базировались на формальном контроле и для «самых элементарных» видов труда обеспечивали максимальное использование ресурсов человека («потогонная система»). «Одним из следствий научной организации труда явился значительный рост эффективности труда и покупательной способности населения развитых капиталистических стран, который в свою очередь является 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]. Только развитие интеллектуального труда, не подлежащего формализации и формальному контролю, все "испортило". Производительность труда стала падать, бурное развитие средств производства не поддерживалось необходимым ростом производительности труда. В 30-годах прошлого века Элтон Мэйо, исследуя производственную деятельность рабочего персонала, неожиданно выявил целый ряд принципиально новых положений [Москвичев, 1975]: в основе мотивации трудового поведения лежат социальные потребности; работник больше подвержен влиянию со стороны его социальной группы, чем контролю со стороны управляющего; восприимчивость работников к управлению зависит от того, насколько руководитель отвечает социальным нуждам подчиненных, и др. Только это практически не отразилось на эффективности предприятий. От выявления этих фактов (основы которых были известны с самого начала капитализма, и даже до него) до введения организации труда, обеспечивающей доведение потенциальной производительности труда человека, хотя бы несколько приближающейся к его производительности во времена Тейлора, дело не дошло. И, если говорить о России, то McKinsey Global Institute в документе «Эффективная Россия. Производительность как фундамент роста», 2009 г. [Практика менеджмента, 2009] отмечает, что «впечатляющие экономические успехи России за последние десять лет стали результатом роста загрузки свободных производственных мощностей и увеличения численности работников. Однако эти источники экономического роста оказались практически исчерпаны» и «на сегодняшний день производительность в России по-прежнему низка: в среднем по проанализированным секторам она составляет

лишь 26% от уровня производительности в США» и первая группа проблем, определяющих отставание от США в производительности труда – это: «Неэффективная организация труда. В зависимости от сектора, этот фактор обуславливает от 30 до 80% отставания в производительности». Здесь Дуглас Норт писал: «Бурная история России с начала 1990-х годов служит еще одним отрезвляющим примером того, как трудно создать новые работоспособные институциональные рамки. Осложняющим фактором является сам процесс изменений, из-за которых решения, почерпнутые из былого опыта, могут оказаться непригодными в новом контексте. Экономисты цепляются за теоретические построения, созданные применительно к развитым экономикам родом из XIX века, основные проблемы которых связаны с распределением ресурсов. Эта теория, которую экономисты настойчиво пытаются применять к фундаментальным проблемам развития, просто не годится для решения вопросов, поставленных в настоящем исследовании» [Норт, 2010, с. 241].

Что же касается стагнации российской экономики в целом, А.В. Бузгалин⁵ с соавторами «предлагают политико-экономические ответы на вопросы о, во-первых, природе сложившейся в РФ в последнее десятилетие социально-экономической системы: мы доказываем, что именно содержание отношений и институтов, господствующих в современной экономике, является главной причиной стагнации, а не отдельные решения в области экономической политики и внешние факторы. Во-вторых, о возможной альтернативной модели. ... Результатом перечисленных выше обстоятельств для экономики России стала так называемая «институциональная ловушка», в которой страна находится уже не первое десятилетие: низкое качество институтов тормозит экономический рост и препятствует переходу на траекторию развития, а стагнация, в свою очередь, воспроизводит низкое качество институтов. ... А одна из альтернатив *изменению это «с одной стороны, системы трудовых отношений и отношений занятости, а с другой – изменение распределения ресурсов развития и, в частности, дохода»* [Бузгалин и др., 2023, с. 40,44, 52]. Необходимо существенное изменение социально трудовых отношений и институтов. В первую очередь самих наших предприятий, и, во-вторую, их законодательной поддержки. Только «главный вопрос иной: такие реформы будут социальным прогрессом или регрессом?» [Бузгалин и др., 2023, с. 58]⁶.

⁵ Бузгалин Александр Владимирович – доктор экономических наук, заслуженный профессор МГУ им. М. В. Ломоносова, главный редактор журнала «Альтернативы», руководитель Центра «Экономика знаний» кафедры политической экономии, Центра социэкономии кафедры политической экономии и Центра «Общество знаний» при 1-м заместителе председателя Комитета по образованию Государственной Думы ФС РФ.

⁶ «В любом случае, в таких условиях возрастает роль целеполагания со стороны государства, а также согласованной экономической политики, направленной на реализацию поставленных целей» [Буклемишев, 2023, с. 51].

Здесь В.Г. Антонов⁷ пишет: «Необходимо вернуть науку в сферу управления. Управление должно основываться на законах и закономерностях развития социально-экономических систем, а не на произвольно интерпретируемых прецедентах из практики бизнеса ... Должны быть изменены философские основы менеджмента» [Антонов, 2016, с. 10–12; Антонов, и др., 2021, с. 97]. Так, в подразделе 4.4 четко показано, что внешнее стимулирование, широко рекламируемое и до настоящего времени, в лучшем случае не изменит производительности предприятия, а в худшем может приводить даже к трагическим последствиям. Внешние стимулы, которые, как ожидают разработчики регламентов, будет повышать эффективность, зачастую ее только снижают. Ведь только «когда стимулы проходят через психику и сознание людей и преобразуются ими, они становятся внутренними побудительными причинами поведения работника» [Буланкина, Мещерякова, 2013, с. 46]. А сознание людей, как говорит психика, направлено на достижение личных целей, а не внешних целей предприятия, которые в большинстве чужды человеку. «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].

Кроме того, на деятельность человека влияют не отдельные вводимые стимулы, а вся система всех воздействий на человека. И эта система, во-первых, взаимосвязана (стимулы не складываются арифметически, могут даже и вычитаться), во-вторых, она индивидуальна для каждого человека и непостоянна во времени. А вся деятельность человека определяется его психикой⁸: подсознанием, сознанием, и сверхсознанием (интуиция, предвидение, инновации). Здесь Г.Б. Клейнером «предлагается рассматривать психологию фирмы как новое направление в теории фирмы. Предмет – психологические характеристики фирмы, подобные, но не сводящиеся к психологическим характеристикам участников её деятельности. Для иллюстрации *антропоморфного* принципа выделим набор компонент фирмы, определяющих в совокупности её психологические характеристики» [Клейнер, 2022, с. 34]. На наш взгляд – это основное направления, и мы посвятили ему самое большое внимание; но все же необходим единый системный комплексный подход, мультидисциплинарные и трансдисциплинарные методы [Антропов и др., 2022, с. 294].

⁷ Антонов Виктор Глебович – д.э.н., профессор кафедры, зав. кафедрой корпоративного управления ГУУ.

⁸ «Психика нематериальна, это информационная структура, которая формируется на основе языкового программирования мозга только в социальной информационной среде и является высшим уровнем регуляции познавательных, эмоциональных, поведенческих и идеомоторных актов» [Решетников, 2020, с. 80]. «Носителем природы является целостная система, состоящая из мозга (центральная часть), нервного субстрата и периферийных отделов анализаторов» [Либин, 2008, с. 41].

Еще Рассел Акофф и Фредерик Эмери⁹ писали: «Человеческое поведение изучается психологами, социальными психологами, антропологами, социологами, специалистами по политическим наукам, психиатрами, философами и другими, причем внутри каждой дисциплины бывают столь же разные и непримиримые точки зрения, как и у разных дисциплин. Например, некоторые психологи изучают только одно из таких явлений, как восприятие, представление, склонность, установка, обучение, общение. Большинство психологов почти или вовсе не стремятся связать свою работу с исследованиями других ученых вне области их специализации, даже если речь идет о представителях той же науки. В результате вместо цельного представления о человеческом поведении наши знания о нем предстают в виде очень большого числа очень узких отрывочных сведений» [Акофф, Эмери, 1974, с. 16–17].

Соответственно все социальные организации потенциально имеют и единые принципы организации: Рене Вормс пишет: «Между элементами общества существуют такие же соотношения, как и между элементами организма. Только в первом проявляются, рядом с этими, еще другие соотношения, которые однако не мешают указанному сходству. Тип „общества“ сложнее типа „организма“; но главные черты типа „организма“ находятся и в типе „общества“. Анатомия, физиология и патология обществ воспроизводят, – в больших размерах и с важными добавлениями и видоизменениями, но все на той же основе – анатомию, физиологию и патологию организмов» [Вормс, 1897, с. 2–3]. Здесь ничего не говорится о психике обществ, но отмечается, что социальная группа – это самостоятельный субъект деятельности с «коллективными представлениями», «коллективным сознанием» [Дюркгейм, 1991], «объединенным разумом» [Commons, 1931], «коллективным разумом» [Барнард, 2009], «коллективными базовыми представлениями» [Шейн, 2002], своими общими целями [Абдуллина, Белова, 2016; Барнард, 2009], самоорганизующийся и самовоспроизводящийся [Абдуллина, Белова, 2016, с. 2]. Со своей психикой [Вьюхин, 2009].

И можно четко отметить, что проблема производительности труда при интеллектуальной деятельности – создания и внедрения системы регламентов не решена и до настоящего времени. Постановка в литературе даже задачи нахождения такого комплексного системного подхода к ее решению даже нам не известно. Соответственно при проведении настоящего исследования, *была поставлена цель* определения концепции разработки единой системы регламентов, а также практической методики ее разработки и

⁹ Акофф Рассел Линкольн (1919–2009) – американский учёный в области исследования операций, теории систем, стратегического менеджмента.

Фредерик Эдмунд Эмери (1925–1997) – австралийский психолог, один из пионеров в области организационного развития.

внедрения, обеспечивающих максимальную эффективность деятельности реальных конкретных предприятий любой формы собственности, любой организации, с любой степенью интеллектуальности труда.

Наша методика достижения цели базируется на мультидисциплинарном подходе с максимально широким использованием трудов классиков и лауреатов Нобелевских премий, признанных авторитетов, а также современных исследователей в областях психологии, экономики, социологии, биологии человека, антропологии, менеджмента, кибернетики. Однако она базируется не на теории интеграции различных теорий фирмы в единую системную междисциплинарную теорию, а на едином системном подходе к рассмотрению и анализу предприятия как сверхсложной жизнеспособной социальной системе на мультидисциплинарном подходе с точки зрения всех наук, определяющих социально-экономическую деятельность человека: от экономики, и до биологии. Здесь Г.Б. Клейнер пишет: «Менеджмент XXI в. должен стать подлинно системным, базироваться на фундаменте теории социально-экономических и социотехнических систем, включая системную теорию человека, коллектива, фирмы» [Клейнер, 2018а, с. 245– 246]. И наша методика организации и развития предприятия базируется на индивидуальном подходе к каждому предприятию как к уникальному социальному субъекту, включающему систему жизнеспособных внутренних социальных субъектов: людей, малых социальных групп, структурных подразделений, каждый из которых обладает своей организацией (анатомией), механизмами (физиологией), целеполаганием и целеосуществлением в своей среде (психикой). Методике, обеспечивающей направленность деятельности персонала на достижение целей предприятия, изначально задаваемых собственником, за счет получения максимальных личных результатов каждым жизнеспособным социальным субъектом предприятия – за счет обеспечения общности их интересов и целей.

Результатом исследования является научно обоснованная концепция и практическая методика организации и развития предприятия как разработки иерархической системы регламентов предприятия, направленных на достижение целей предприятия, при максимальном достижении личных целей его персонала. А также и сама оригинальная методика представления и анализа предприятия как сложной жизнеспособной социальной системы.

В результате нашего исследования получены следующие результаты:

- Раскрыты основные принципиально неустранимые – при существующей организации – проблемы труда и капитала, показаны четыре стадии развития капитализма: *начального капитализма* с максимальной эксплуатации труда;

стадия появления мощного рабочего класса, ограничившего производительность труда (как отмечал Фредерик Тейлор, в 2–3 раза); стадию *научной организации труда*, поднявшую производительность труда до максимальных значений, но только при «самых элементарных видах труда»; стадию *развития интеллектуальности труда*, снизившую производительность труда до уровня, предшествующему научной организации труда, с тенденцией к дальнейшему снижению. Что поставило вопросы необходимости неокapитализма и посткапитализма: стадию поиска концепций дальнейшего развития капиталистического способа производства.

- Показан реально действующий в любом современном предприятии вертикальный реципрокный обмен – организация руководителя и коллектива на уровень труда и оплаты, соответствующий текущему рынку труда. Обеспечивающую стабильность предприятия, но не просто к снижению эффективности предприятия, а и оппортунистической деятельности персонала.
- Разработана концепция и практическая рекурсивная методика разработки и внедрения единой иерархической системы регламентов предприятия обеспечивающей максимальную эффективность предприятия любой формы собственности, любой организации, любого уровня интеллектуальности труда.
- Показана применимость разработанной методики к развитию предприятия любой формы собственности, любой организации, любого уровня интеллектуальности труда.

Ключевой вывод нашего исследования заключается в том, что принципиальное генетическое доминирование у любого человека личного интереса (первый принцип экономики), направленно на достижение личного интереса даже с ущербом для предприятия (оппортунистическая деятельность). И эта проблема уменьшается тем существеннее, чем в большей степени в личные интересы человека входят развитие его группы, его структурного подразделения, его предприятия в целом. А это осуществляется только в том случае, если их развитие обеспечивает и личное развитие человека. При директивном целеполагании это минимально; максимально при коллегиальном целеполагании учитывающим интересы всех сторон. Но для этого необходим и отбор персонала, и наличие в предприятии строгой вертикали власти. При этом и целеполагание, приближающееся к коллегиальному, и построение строгой вертикали власти, обеспечивает наша единая рекурсивная методика разработки и внедрения системы регламентов предприятия.

Материалы приведенного исследования в большей части содержит обоснование концепции нашей методики создания и развития предприятия, и самой методике посвящена только глава VII. Это определяет сложность для ознакомления и понимания материала. Поэтому нашим собственникам и руководителям можно рекомендовать только начальное беглое ознакомление с материалами первых шести глав перейти к главе VII с методикой организации и развития предприятия. А вскоре мы постараемся составить и опубликовать краткую популярную версию материала исследования, ориентированную именно на нашу методику и ее практическое применение.

В главе I мы кратко остановились на неразрешенных проблемах организации капиталистического предприятия. После научной организации труда Тейлора (научной регламентации существующего в те времена «элементарного» труда) капиталистическое производство создало общество «всеобщего благосостояния». Но те времена давно прошли: в условиях существующего и расширяющегося интеллектуального труда, не поддающегося формальному контролю, эффективность капиталистических предприятий стала падать, и тем более, чем более расширялась ширина и глубина интеллектуального труда.

В главе II всесторонне рассмотрены и раскрыты вопросы сущности человека и его деятельности в естественной внешней среде (с точек зрения анатомии, физиологии и психики). Показано, что человек характеризуется свободой воли и доминированием личного интереса. Причем этот интерес дуален: включает и личный утилитарный интерес, и интереса интерес своего социума, причем последний определяется и морально-этическими ценностями человека, и теми реальными результатами, которые приносит ему социум.

В главе III рассмотрены уже вопросы сущности различных социальных групп (социальных субъектов): первичных и вторичных групп, групп с лидером, больших групп, и их деятельности в своей естественной среде. При этом с принятой единой системной точки зрения раскрыта деятельность этих групп, показаны принципиальные вопросы, отличающие деятельность группы как социального объекта от деятельности человека.

В главе IV с принятой системной точки зрения всесторонне рассмотрены и раскрыты вопросы сущности структурных подразделений предприятия и, особо, их деятельность в среде предприятия. Показаны принципиальные внутренние проблемы такого социального объекта и пути его разрешения

В главе V системно рассмотрены основополагающие факторы деятельности современного предприятия, возможные виды предприятий. Показано, что современное капиталистическое предприятие – это комплекс неразрешенных проблем труда и капитала. Причем, без видимых путей их разрешения.

В главе VI Рассмотрена ретроспектива социально-экономических отношений производственного предприятия начиная с производства в первобытных племенах, и завершая настоящим временем и сопоставительный анализ.

В главе VII Обоснована и рассмотрена наша концепция организация и развития предприятия минимизирующая влияние проблем, рассмотренных в главах I и V.

1. Глава I. Общие социально-экономические основы современного предприятия. Кризис существующей организации предприятия

Прежде чем начать изложение необходимо четко определить предприятие как предмет и цель нашего исследования. Однако до настоящего времени единое адекватное определение отсутствует. Г.Б. Клейнер и Н.Л. Пирогов пишут: «Значение предприятий в условиях рыночной экономики не уменьшилось, и совершенствование внутрипроизводственных проблем осталось не менее актуальным. Предприятие – это самостоятельный организационно-обособленный хозяйствующий субъект с правами юридического лица, который производит и сбывает товары, выполняет работы, оказывает услуги. Предприятие является основным звеном рыночной экономики» [Клейнер, Пирогов, 2018, с. 251]. При этом желательно, чтобы определение раскрывало сущность предприятия настоящее время: «Предприятие – это, во-первых, совокупность средств и предметов труда и, во-вторых, совокупность людей, объединившихся для производства определенной продукции с помощью этих средств и предметов» [Воронин и др. 2021, с. 24]. Только люди объединяются вовсе не для того, чтобы производить определенную продукцию, а для удовлетворения своих личных целей [Вебер, 2016; Барнард, 2009; Golovics, 2015; и др]. Но в большинстве предприятие определяется в большей степени как определяемое целями капитала. «Предприятие – это экономическое и автономное юридическое лицо, т.е. организационно-техническое образование, определяемое общими целями производства и размещения товаров и услуг, а также пользующаяся правами юридического лица, это экономическая единица, обусловленная экономическими и социальными целями» [Сапарова, 2023, с. 274]. Отмечая внутреннее взаимодействие: «Предприятие это имущественный комплекс, которым управляют работники разные по квалификации, компетенциям, при этом их взаимодействие осуществляется в рамках организационных структур» [Хабров, 2023, с. 161], внутреннее единство: «Предприятие – это экономическое и автономное юридическое лицо, то есть экономическая единица, обусловленная организационно-техническим, экономическим и социальным единством, цели которой определены совместно, например, производство и реализация товаров, работ, услуг, благ одного и того же предприятия. юридическое лицо» [Реджепова и др., 2023, с. 160]. А также

постулирование предприятия как социально-экономической системы: «Социально-экономическая система – это совокупность индивидуумов, связанных социально-экономическими отношениями по поводу производства, распределения, обмена и потребления экономических благ, а также распределения и обмена неэкономических благ. ... Как форма проявления бытия сущность социально-экономической системы проявляется в организованной индивидуумами совокупности трудовых, материальных и нематериальных ресурсов и их социально-экономических отношений, возникающих в процессе расширенного воспроизводства экономических благ, а также распределения и обмена неэкономических благ. Формами их организации выступают социально-экономическая система государства, отрасли и предприятия» [Рытова, 2023, с. 5, 8, 11].

Последнее определение также не полно, но более соответствует сущности современного предприятия, во-первых, предприятие – это «форма проявления бытия», а не просто деятельности по производству и реализации продукции. Ведь как отмечал еще Марсель Годелье: «Социальное бытие человека больше чем совокупность его нужд или тех или иных социальных потребностей, по той простой причине, что люди не довольствуются жизнью в обществе и его воспроизводством, как другие социальные животные; они должны создавать общество, чтобы жить» [Годелье, 2007, с. 128] – они в том числе создают и предприятие в котором осуществляют свою жизнедеятельность.

Современное предприятие – это, во-первых, сложнейшая социальная система, базирующаяся на взаимодействии людей и социальных групп в окружающей их внешней среде¹⁰. Во-вторых, – это экономическая система, в которой удовлетворяются не только социальные, а и экономические потребности человека – все необходимые человеку для его полноценной жизнедеятельности и развития его личного капитала¹¹. В-третьих, – это очень сложная формальная и неформальная «сетевая иерархическая структура» [Воронов, 2010] включающая ряд вертикально (а иногда и горизонтально¹²) формально организованных структурных подразделений во главе которой стоят руководитель предприятия, а над ним – собственник¹³. При этом сами структурные подразделения состоят из неформальных

¹⁰ «Если опираться на общую теорию систем, можно сделать вывод, что социальная система является сверхсложной динамической системой. Эта динамическая система состоит из взаимодействующих объектов, включая индивидов и отдельные общности» [Рожкова, 2022, с. 47].

«Сущность социальной системы человеческого общества проявляется в экономической, политической и культурной формах. Их структуру образуют соответствующие институты. Они регулируют отношения между ними и их элементами с помощью институтов в виде формальных и неформальных норм и правил» [Рытова, 2022, с. 127].

¹¹ Впервые полую структуру капитала человека (благ человека) привел Альфред Маршалл в своем классическом труде "Принципы экономической науки" (1890). Наше понимание структуры личного капитала человека приведено в предыдущих статьях [Жемчугovy, 2020–2023].

¹² Матричная организационная структура также является сетевой – она имеет горизонтальные связи и не соответствует принципу единоначалия.

¹³ Собственником может выступать частное лицо, председатель Совета учредителей, юридическое лицо.

первичных социальных групп и автономных членов¹⁴. Социальных групп и личностей – социальных объектов – действующих только в своих собственных интересах, которые не "управляемы" и не "организуемы" извне [Франкл, 1990; и др.]. Они являются именно субъектами деятельности, а не объектами. Они сами принимают решения исходя из своих личных интересов и целей: доминирование личного интереса – это первый принцип экономики [Golovics, 2015].

А что касается "управления" человеком, социальной группой, любым социальным объектом предприятия, то "управление" ими, а также их "организации" – это только создание в предприятии такой среды, при которой в интересы этих объектов будет входить и интерес выполнения внешних распоряжений и заданий, следование внешним институтам. Они независимы от контуров управления субъекты со свободой воли [Социогуманитарные аспекты, 2022, с. 196] – они сами принимают решения о том, когда и что им делать, как им осуществлять свою деятельность, как ее организовывать, и учитывать ли поступающие внешние воздействия вообще¹⁵. И рядовой работник, и руководитель, а тем более коллектив, при внешних специфических воздействиях на них организует свою деятельность не так как им указывает внешний субъект, а так, как им лично наиболее выгодно – доминирование личного интереса – это Закон природы. И это неразрешимая проблема внешней мотивации человека.

А в целом «организации представляют собой коалиции различных индивидов и групп [социальных субъектов], объединенных на основе общего интереса» [Минцберг и др., 2013, с. 220].

Все изложенное говорит о том, что для того, чтобы понять деятельность предприятия, организовать его, обеспечить его высокую результативность и эффективность, необходимо рассмотреть основные проблемы и базовые социально-экономические основы человека, первичной группы, структурного подразделения, предприятия в целом.

1.1. Формальные основы предприятия

Как отмечал А.А. Аузан¹⁶, основой любой деятельности являются права собственности: «Исключительность права собственности экономически важна потому, что

¹⁴ Минимальное структурное подразделение – это одна первичная производственная группа.

¹⁵ «Человек сам решает, работать или бездельничать, в зависимости от того, во сколько ему обойдется его выбор» [Акерлоф, Шиллер, 2010, с. 136–137].

¹⁶ Александр Александрович Аузан – российский институциональный экономист, доктор экономических наук. Декан экономического факультета МГУ им. М. В. Ломоносова, заведующий кафедрой прикладной институциональной экономики экономического факультета МГУ им. М. В. Ломоносова, член Попечительского совета Европейский университет (ЕУСПБ), председатель Общественного совета при Министерстве экономического развития, научный руководитель Института национальных проектов

именно она создает стимулы к эффективному использованию ресурсов: если права собственности субъекта на результат использования его ресурсов не является исключительным, у него нет стимулов максимизировать этот результат, поскольку весь он или его любая часть могут достаться другому» [Аузан, 2016, с. 61]. Например, предприятие существует только потому, что заработная плата персонала является его исключительной собственностью, защищаемой законодательством. И других прав собственности у персонала капиталистического предприятия у наемного персонала нет.

Никто не спорит, что средства производства, в которые собственник вложил свои личные ресурсы, является его собственностью – и это защищено законодательно. Только при этом Джон Локк задолго до появления первых капиталистических фабрик (1690) писал: «Каждый человек обладает некоторой собственностью, заключающейся в его собственной личности, на которую никто, кроме него самого, не имеет никаких прав. Мы можем сказать, что труд его тела и работа его рук по самому строгому счету принадлежат ему. Что бы тогда человек ни извлекал из того состояния, в котором природа этот предмет создала и сохранила, он сочетает его со своим трудом и присоединяет к нему нечто принадлежащее лично ему и тем самым делает его своей собственностью» [Локк, 1988, с. 277].

Таким образом возникает вопрос о том, кому принадлежит основной результат деятельности предприятия – добавленная стоимость. Общепринято, что он принадлежит предприятию собственника. И этот вопрос даже не поднимается. С другой стороны, Эдвин Каннан в 1929 году отметил, что «гораздо легче думать о продукции фабрики как о продукте рабочих, которые отдают часть своей продукции фабриканту, чем о продукте фабриканта» [Cannan, 1929].

В кооперативном же предприятии результат предприятия, как и само предприятие, принадлежит его собственникам.

А Карл Поланьи, ссылаясь на Эдвина Каннана [Cannan, 1929] здесь отметил, что «лишь столетие спустя после выхода в свет «Богатства народов» пришло ясное понимание того, что при рыночной системе все участники процесса производства имеют долю в его результатах и что с ростом произведенного продукта их абсолютная доля должна увеличиваться» [Поланьи, 2002]. При этом, как отмечал Френк Найт¹⁷, собственность имеет два вида: собственность на средства производства и собственность на результаты их функционирования¹⁸ [Найт, 2023]. Можно привести еще одну классификацию предприятий: предприятия с общностью интересов, и предприятия с противоположностью

¹⁷ Фрэнк Хайнеман Найт (1885–1972) – основатель Чикагской школы экономической науки, автор классического труда "Риск, неопределённость и прибыль".

¹⁸ Точная ссылка: «Современное общество организовано посредством связи между контролем над средствами производства и правом на результаты их функционирования» [Найт, 2023, с.106–107].

интересов отмечаемую еще с конца XIX века [Бастиа, 2007]. Ведь решение задачи организации совместной деятельности людей, как отмечал Ф. Бастиа еще в 1850 году: «должно быть различно, смотря по тому, гармоничны ли между собой или враждебны друг другу самые интересы. В первом случае решение надо искать в свободе, во втором – в принуждении. В первом не надо только мешать, во втором надо мешать непременно» [Бастиа, 2007, с. 49]. Здесь «одно из двух: или союз вредит индивидуальности, или он выгоден ей... Если союз выгоден, то он совершится в силу личного интереса, самого могущественного, постоянного, единообразного, всеобщего принципа, чтобы там ни говорили его противники» [Бастиа, 2007].

В реальном предприятии с противоположностью интересов «возникают либо координация и кооперация – по крайней мере на уровне формирования распределительной цели, – либо конфликт интересов, антагонизм, вражда и дезорганизация» [Барнард, 2009]. Конфликт интересов – это борьба¹⁹ – ненормальная деятельность, которая несет большие издержки обеим сторонам и долго существовать не может [Дюркгейм, 1991].

Карл Полаanyi²⁰ отметил, что из всех капиталистов «то, что человеческие возможности ограничены не законами рынка, а законами самого общества, суждено было постигнуть Оуэну; он один сумел разглядеть за покровом рынка нарождающуюся реальность – общество» [Полаanyi, 2002, с. 100]. Р. Оуэн создавал не фабрику, ориентированную на прибыль – он создавал социум со своим внутренним институтом, ориентированным на свое развитие за счет продукции фабрики, на повышение личного капитала социума. В его фабрике не было никаких строгих надсмотрщиков, мастеров, донимающих штрафами и взысканиями. Уничтоживши взыскания, Р. Оуэн уничтожил и награды. Рабочие сами следили за добросовестным исполнением работы, и тот из них, который работал плохо и лениво, подвергался только порицанию своих товарищей [Добролюбов, 1911; Каменский, 1998]. Рабочие работали не на прибыль хозяина, а на повышение своего личного капитала: собственного капитала, капитала своей семьи, капитала своего социума. О не столько выплачивал работникам зарплату, сколько обустроивал их социум: «все убедились, что лучше при конце недельного счета получить десять копеек вместо рубля, за исключением всех расходов, нежели получить полный рубль и тотчас же издержать его весь на те же расходы, да еще остаться в долгу» [Добролюбов, 1987]. И это дало высокий результат: даже без всякой ориентации на прибыль, фабрика

¹⁹ «Борьба (Kampf) – социальное отношение, в котором действие имеет целью реализацию собственной воли вопреки сопротивлению партнера (или партнеров)» [Вебер, 2016].

²⁰ Каарл Пауль Полаanyi (Karl Polanyi 1886–1964) – американский и канадский экономист, антрополог, социолог и политический философ венгерского происхождения. Одним из основоположников институционализма и экономической антропологии.

Оуэна из самой отсталой превратилась в одно из самых выгодных предприятий в фабричном мире Англии [Каменский, 1998].

Можно отметить, что в частном предприятии, как и любом государственном, предприятии интересы труда и капитала противоположны, а в кооперативном и партнерской – едины – гармонизированы. Соответственно в первых двух видах возникает общая серьезная проблема, рассмотрим ее в следующем подразделе.

1.2. Несостоятельность формальных основ предприятия

Френк Найт описал одну из главных проблем предприятия так: «Те, кто осуществляет стратегический контроль в некотором бизнесе, почти наверняка располагают большими возможностями предвидеть будущие доходы от этого бизнеса, чем прочие лица, и трудно воспрепятствовать извлечению ими выгоды из своего положения в ущерб их эффективности в качестве командиров производства. С этим во многом связана «проблема корпорации» [Найт, 2013, с. 316].

А причина ее в том, что любом предприятии существует асимметрия информации [Akerlof, 1970, 2007] между руководителем предприятия и собственником, вышестоящим и нижестоящим руководителями, – каждый подчиненный на своем месте обладает большей информацией о возможных результатах, своих и подразделений, и предприятия в целом в целом. Только в предприятии с антагонизмом интересов эту асимметрию персоналу не только не выгодно сокращать (ведь при ее снижении эффективность предприятия возрастает), а наоборот – выгодно понижать (повышается личная эффективность)²¹. Ведь разница между результатами, предвидимыми вышестоящим руководителем и реально достигаемыми нижестоящим, являются остаточными правами контроля активов и осознается подчиненным как их собственная заслуга – как их собственность, которую они могут использовать по своему усмотрению [Akerlof, 1970]. Оливер Харт здесь писал: «Фактически в этой работе право собственности на актив мы отождествляем с обладанием остаточными правами контроля над этим активом, то есть с правом использовать актив любым способом, коль скоро это не связано с конкретными правами, отказ от которых предусмотрен первоначальным контрактом» [Харт, 2001]. А с учетом доминирования личного интереса – использовать в своих личных целях²². С другой стороны и руководитель

²¹ При этом «нет никакой презумпции того, что агенты будут говорить правду; они будут правдивы только в том случае, если это в их собственных интересах» [Mechanism, 2007].

²² «Каждый экономический агент может инвестировать свои средства и время в производство, либо в деятельность по присвоению ренты. Его выбор зависит от относительной эффективности этих двух вариантов.

Если присвоение ренты [ресурсов группы] более выгодно, то агенты выбирают этот вид деятельности, и может возникнуть институциональная ловушка» [Полтерович, 2004, с. 10].

обладает большей информацией о внешней среде подразделения и также может использовать эту информацию в своих личных целях. Собственно, на этом и строится власть бюрократии, основанная на знании, и она стремится получать и упрочивать свои исключительные знания. Соответственно этому «нет никакой презумпции того, что агенты будут говорить правду; они будут правдивы только в том случае, если это в их собственных интересах» [Mechanism, 2007].

При противоположности интересов как руководителю, так и подчиненному, выгодно скрывать и изменять информацию, которая потенциально может уменьшать или увеличивать его личный результат: не показывать своих возможностей (и возможностей своего подразделения), скрывать выявленные инновации (или даже продавать их на сторону, и даже конкурентам), завышать закупочные цены, занижать поставочные, производить и реализовывать неучтенную продукцию, и др. При этом собственник, а иногда и высшее руководство, даже не осознают это²³. Или осознают только тогда, когда масштабы выходят за рамки возможного. А в самом простейшем случае просто увеличивать время своего досуга или снижать интенсивность своего труда. Так еще Фредерик Тейлор, писал, что рабочие осуществляют свою деятельность «с сознательным намерением оставить своих предпринимателей [нанимателей] в неведении относительно того, с какой скоростью в действительности может производиться данная работа ... продолжая держать своего хозяина в убеждении, что он работает хорошим темпом» [Тейлор, 1991, с. 17], «и давать значительно меньшую выработку, чем та, на которую он в действительности способен: во многих случаях не более одной трети или половины надлежащей дневной выработки» [Тейлор, 1991, с. 11–12].

Оливер Уильямсон называл подобную деятельность оппортунистской [Уильямсон, 1996]. Однако это естественная (заложенная генетически) реакция исходящая из доминирования личного интереса человека при антагонизме интересов. И, при сохранении антагонизма бороться с ней невозможно – она определена самой природой человека. И она тем существеннее, чем более интеллектуальным становится труд: «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]. Здесь Элино́р О́стром²⁴ отметила: «К соблюдению некоторых правил невозможно принудить, так как никто не может

²³ В одной из компаний, которую мы консультировали, мы четко обнаружили такой факт производства и реализации неучтенной продукции. Причем обнаружили только по имеющейся документации – показали собственнику, что и как. Причем служба безопасности даже знала об этом, но ничего не могла сделать. Мы предложили просто определенным образом изменить действующие регламенты, что предотвращало саму возможность такой деятельности. Собственники все же уволили одного из топов.

²⁴ Элино́р О́стром – американский политолог и экономист, лауреат премии по экономике памяти Альфреда Нобеля за 2009 года «За исследования в области экономической организации», основатель Блумингтонской школы.

наблюдать за процессом их функционирования» [Остром, 2010b, с. 80]. При интеллектуальном труде формальный контроль неэффективен и асимметрия информации максимальна. Программист, например, на рабочем месте может спокойно писать программу в интересах другого предприятия.

Самое же опасное в любом предприятии то, что поскольку «ресурсы распределяются на основе административных решений» [Коуз, 2007, с. 63] принимаемых (или разрабатываемых), в большинстве, наемными руководителями, то капитал собственника «не оказывается под его непосредственным контролем и в его распоряжении» [Смит, 2017, с. 443]. И здесь «ничего не может быть глупее, как ожидать, чтобы служащие большой фирмы, <...> почти совершенно свободные от контроля, <...> отказались навсегда от всякой надежды составить себе состояние, для чего они имеют в руках все средства, и удовлетворились скромным жалованьем, которое дают им хозяева» [Смит 1997, с. 605]. При этом «фирма выходит из-под контроля ее первоначальных основателей, контроль над ней сосредоточивается преимущественно в руках ее "директоров"²⁵» [Маршалл, 2012, с. 1003], А «до какой степени субъект управляет капиталом, до такой он и является собственником-капиталистом» [Маршалл, 2012, с. 207]. При таком положении собственники могут жить лишь «довольствуясь получением такого полугодового или годового дивиденда, какой директора сочтут нужным выдать им» [Смит 1997: 691]. К сожалению, такая ситуация достаточно распространена: «анализ 200 крупнейших компаний Великобритании свидетельствует о том, что 75% фирм с 81% всех активов контролируются менеджерами» [Розанова 2016: 17], а не собственниками. Она получила название «менеджерской революции» [Burnham, 1941]. А с повышением интеллектуальности труда эта неразрешимая в рамках антагонизма труда и капитала проблема будет только усугубляться. И «основной проблемой в российской корпоративной практике является ситуация, когда руководство компании не действует в интересах акционеров, а стремится действовать в собственных интересах (личное обогащение) в ущерб интересам компании» [Луценко, 2014, с. 162].

Деятельность в личных интересах и даже с нарушением интересов чуждого ему собственника предприятия – это совершенно естественная реакция наемного руководства компании при антагонизме интересов – это заложено самой природой человека. И единственная возможность разрешения этой проблемы – это обеспечение в предприятии общности интересов всех заинтересованных сторон.

²⁵ Фредерик Тейлор даже отмечал, что за счет асимметрии информации «завод в действительности управляется не администрацией, а самими рабочими» [Тейлор, 1991, с. 36].

1.3. Тупик экономической теории в части, касающейся целей предприятия

Из предыдущего подраздела видно, что асимметрия информации особо существенна при целеполагании: и поставленные цели, и предвидимые результаты, в большей степени определяются внешней и внутренней средой, а не логикой. И «приходится признать, что теория в части, касающейся организационных целей, зашла в тупик» [Петросян, 2015, с. 76]. Ведь собственник (и любой руководитель) не может знать, из чего в действительности исходит подчиненный при принятии решения – а обосновать можно все что угодно. Не видно решения этой проблемы и в последующих работах:

- Кратко отмечают только основные принципы целеполагания: холизмы, партисипативности, и др. [Дементьева, Миловидов и др., 2018, с. 217].
- Отмечается необходимость разработки целей исходя из стратегического видения и миссии предприятия [Базиян, 2018, с. 30, 35].
- Или просто отмечается, что процесс установления организационных целей начинается с руководства [Веселов, Ципкин, 2018].
- Отмечается, что с точки зрения институциональной теории планирование (целеполагание) осуществляется «под влиянием стимулов, формируемых в конкретных условиях внутренней и внешней институциональной среды», показано, «какие типы институтов и как влияют на параметры процессов планирования и их результаты» [Тамбовцев, Рождественская, 2018, с. 33, 37], но не приведены сами эти институты.
- Отмечается «отсутствии системного подхода к целеполаганию, который проявляется в расхождении целей, задач, целевых показателей и ожидаемых результатов, ... в отсутствии критерия соответствия индикаторов целям» [Блохин и др., 2019, с. 21–22].
- «Бывают ситуации, когда предприятие просто не способно сформулировать точную цель, стоящую перед ним» [Казанкова, и др., 2021, с. 26].
- «Не произошел генезис процесса целеполагания с учетом изменения в объекте управления. Объект продолжает рассматриваться как классическая управляемая подсистема, а не как экосистема со всеми различиями между этими понятиями. Кроме того, преимущественно качественные цели не подкреплены количественными показателями, позволяющими оценить их достижение. Происходит нестыковка целей, а порой и противоречия в реализации стратегических и тактических целей» [Антонов и др., 2021, с.92].

- «По-прежнему, то есть в течение более 30 лет, нерешенной является проблема перехода от макроэкономических систем к мезо и микроэкономическим²⁶. Соответственно, для таких систем (отраслей производства и предприятий как основных экономических агентов) до сих пор не определены показатели, достижение целевых значений которых показало бы влияние хотя бы одного значимого фактора» [Жаров, Токаренко, 2023, с. 92].
- Не видно решения этой проблемы и в других работах [Одинцова 2016; Трещевский и др. 2018; Сорокин, 2018; и др.].

Что касается уровней устанавливаемых целей предприятия, то еще Игорь Ансофф отмечал: «Несмотря на то, что технология стратегического планирования существует уже почти двадцать лет, в настоящее время большинство фирм отдает предпочтение менее хлопотному и менее сложному долгосрочному экстраполятивному планированию» [Ансофф 1999, с. 66] – планированию "от достигнутого". А реальное целеосуществление предприятия при асимметрии информации показал А.Т. Гайдар, отмечая стремление руководителей слегка недовыполнять план, не боясь при этом карательных санкций, и получая на следующий год посильное плановое задание [Гайдар, 1997]. А надежды руководства «на то, что из-за относительно небольшой декадной премии рабочие откажутся от возможности устроить в конце месяца очередной высокооплачиваемый аврал, не оправдались. Сборщики понимали, что в случае аврала они смогут получить не только премию, но и все те деньги, которые только сможет найти завод ради спасения плана. Бригады не стали выполнять декадные планы, пренебрегли соответствующей премией и были, как обычно, вознаграждены сверхурочными в конце месяца» [Прохоров, 2002, с. 159–160].

Что касается целеосуществления, то до настоящего времени не решен вопрос стимулирования персонала – ни одна из систем внешней "мотивации" по показателям деятельности не может направлять коллектив на достижение целей предприятия в принципе – они обеспечивают его направленность на достижение лишь отдельных стимулов, которые не имеют корреляции с целью предприятия [Schneiderman, 1999; Norreklit, 2000; Хьюберт, 2005; Рамперсад, 2005; Kelly, 1998; Вольчик, 2018; и др.], и только приводят к дисфункциональности деятельности [Hart, Holmström 2016, p. 11]. Что касается осуществления разработанной и принятой стратегии предприятия, «Уолтер Кичел, автор многих статей на тему стратегий в журнале Fortune, однажды указал на тот факт, что только

²⁶ Dopfer K. The Pillars of Schumpeter's Economics: Micro, Meso, Macro // Elgar Companion to Neo-Schumpeterian Economics / Ed. by H. Hanusch, A. Pyka. USA, UK: Edward Elgar Publishing Ltd, 2003. P. 65–77.

10% сформулированных стратегий действительно реализуются на практике (цифра, которую Том Питерс назвал «чрезмерно раздутой»)» [Минцберг 2013, с. 166].

«Цель как категория практики управления объективна с точки зрения ее возникновения и существования, по содержанию цели – эта категория, как правило, весьма субъективна, так как исходит от человека (группы людей общества), его мироощущения и мотивации жизнедеятельности. Практика формирования целей отражает обоснование их мотивированности и достижимости, предопределяющих переход от абстрактности целевых (желаемых) установок к их реальности» [Герасимов, 2023, с. 119]. Проблема целеполагания в предприятии в том, что в бюрократическом предприятии цели каждого руководителя включают две составляющие: личные – которые доминируют, и цели, задаваемые свыше – которые определяют деятельность только тогда, когда их исполнение имеет личностный смысл. Но при антагонизме отношений их производственный смысл целей очень ограничен: асимметрия информации снижает действенность внешнего контроля и вероятность санкций.

И единственное что отмечает современная теория – это достижение лишь оптимального компромисса уровня труда и его оплаты, но ничего не может с этим сделать. Причем это отмечено еще Максом Вебером и было четко обосновано и рассмотрено в 1938 Честером Барнардом [Барнард, 2009], а возможность достижения именно компромисса, а не возможности обеспечения максимального уровня труда при внешнем принуждении – Эмилем Дюркгеймом в 1911 году [Дюркгеймом, 1991].

Человеческий фактор – это основной фактор в любой человеческой деятельности. Г.Л. Гант (1861–1919) одним из первых считал, что «все, что мы предпринимаем, должно находиться в согласии с человеческой природой. Мы не можем понукать людьми; мы обязаны направлять их развитие» [цит. по: Козлов, 2013]. И «Из всех проблем менеджмента наиболее важной является проблема человеческого фактора» [цит. по: Корпоративная социальная ответственность, 2014]. Человеческий фактор в литературе определяется как очень широкое понятие, охватывающее все возможности человека (например, с точки зрения социологии человеческий фактор «рассматривают как качества людей, определяющие результаты деятельности, в которую они вовлечены» [Крохалева, Белов, 2017, с. 88–89]). Кроме того, человеческий фактор рассматривается «как возможность принятия человеком ошибочных или нелогичных решений либо совершения им ошибочных действий в конкретной ситуации» [Качаев, Стоянов, 2016]. Только «все факторы, или движущие силы производства, кроме живого труда, в реальности не являются никакими движущими силами» [Спивак, 2016], но даже у «живого труда» должны быть

свои движущие силы. А принятие ошибочных решений – это в основном ограниченная рациональность человека [Simon, 1982].

Изложенное показывает, что теория в части, касающейся организационных целей, не зашла в тупик. Точнее теория говорит о том, что в бюрократическом предприятии цели быть только директивными – исходящими от собственника. Но их действенность, опять же, за счет асимметрии информации, невелика. Теория говорит о том, что бюрократическое управление при интеллектуальном характере труда (ограниченности формального контроля) неэффективно. И тем более, чем выше интеллектуальность труда²⁷.

Собственник ставит цели исходя из повышения его прибыли и развития, наемный персонал – исходя из достижения личных результатов [Барнард, 2009, с. 44, 86–87].

1.4. Основная проблема деятельности современного капиталистического предприятия

Любое предприятие – это социально-экономическая система обеспечивающая и социальные, и экономические потребности, и витальные, и духовные потребности; и основателя-собственника, и каждого члена предприятия²⁸. При этом «Организации создаются для того, чтобы преследовать цели своих создателей»²⁹ [Норт, 1997а, с. 92], только «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]. Цель предприятия будет иметь смысл для человека только тогда, когда предприятие станет для него реальной ценностью – когда обеспечивает высокие личные результаты. Ценностью, которую необходимо сохранять и развивать. А без этого «общество существует для выгоды своих членов, члены же не существуют для выгоды общества» [Дюркгейм, 1991, с. 491]. В основном же цели предприятия, задаваемые его собственником, и цели наемного персонала будут противоположны и антагонистичны, как отмечал Жан Батист Сэй еще в 1803 году, «заработная плата рабочего устанавливается взаимным соглашением между ним и предпринимателем: один старается как можно больше получить, другой – как можно меньше дать» [Сэй, 2000, с. 66]. И это проблема любого

²⁷ Фредерик Тейлор в своей «научной организации труда» довел формальный контроль почти до 100%, но отметил, что только для «элементарных видов труда». Уже сейчас применение его организации минимально.

²⁸ Если кто-либо не осознает, что предприятие обеспечивает его личные цели – он не является членом предприятия – это отдельный автономный индивид, действующий в своих личных интересах. При этом если такой индивид осознает, что его структурное подразделение обеспечивает его личные цели – он не является членом предприятия, но является членом своего структурного подразделения.

²⁹ При этом Адам Смит отмечал, что собственник может «преследовать свои интересы по своему собственному разумению, при соблюдении равенства, свободы и справедливости» [Смит, 2007, с. 739].

капиталистического бюрократического предприятия, лично важной особенностью которого является получение прибыли.

Данная проблема была выявлена еще задолго до начала капитализма. Основные ее черты Аристотель безошибочно предсказал за 2000 лет до ее пришествия, имея перед собой лишь первые зачатки рыночной экономики. Осуждая принцип производства ради прибыли как «несогласный с человеческой природой», как «безграничный и беспредельный», Аристотель указывал на самую суть проблемы, а именно на глубокое противоречие между изолированно действующим экономическим мотивом и социальными связями, неотъемлемым элементом которых и являются эти границы и пределы» [Поланьи, 2002]. В наше время – это проблема труда и капитала, проблема противоположности и антагонистичности интересов собственника предприятия и наемного персонала, а далее и каждого руководителя и его подчиненных. И эта противоположность определяет неразрешимую проблему управления капиталистическим бюрократическим предприятием.

В.Н. Иванов³⁰ отмечает, что «социальное управление – это процесс целенаправленного воздействия управляющей системы на управляемую для достижения ее эффективного функционирования и развития» [Иванов и др., 2000, с. 10], только это не управление в понятии управления механическими системами, когда управляемая система однозначно отрабатывает управляющую команду, а воздействие с непредсказуемым результатом. Социальное управление – это внешнее целенаправленное циклическое воздействие социального субъекта на социальную систему, изменяющее или сохраняющее состояние объекта, определяемое в конечном итоге потребностями и интересами объекта воздействия» [Иванычева³¹, Иванычев, 2015, с. 41]. И как отмечал Д.А. Новиков³²: «Результат деятельности оценивается субъектом по собственным (внутренним) критериям, а элементами окружающей среды (другими субъектами, в том числе, в первую очередь – субъектом управления) – по своим (внешним по отношению к субъекту деятельности) критериям» [Новиков, 2000, с. 11, 2011, с. 18]. Далее это положение рассматривается в основах математической теории деятельности [Белов, Новиков, 2021]. Соответственно оценка собственника предприятия исходит из достижения необходимой прибыли, а также

³⁰ Иванов Вилен Николаевич – советский и российский социолог, доктор философских наук, профессор, член-корреспондент Российской академии наук, вице-президент Российской академии социальных наук, почётный доктор Института социологии РАН

³¹ Иванычев Павел Сергеевич Тюменская государственная академия мировой экономики, управления и права. Иванычева Татьяна Алексеевна, кандидат социологических наук, доцент Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, ГАОУ то ДПО «Тюменский областной государственный институт развития регио-нального образования.

³² Новиков Дмитрий Александрович, академик Российской академии наук, доктор технических наук, профессор, директор Института проблем управления им. В.А. Трапезникова РАН.

других его личных целей. А персонала – заработная плата и другие выгоды, получаемые от предприятия. И воздействия собственника на персонал предприятия, направленные на прибыль и другие его личные результаты, радикально расходятся с интересами персонала и принципиально не могут быть мотивом деятельности персонала, направленным на достижение целей собственника. И Макс Вебер пишет: «Опасность увольнения в первую очередь обуславливает готовность к труду в рамках капиталистического трудового порядка» [Вебер, 2016, с. 211]. А поскольку опасность увольнения зависит от руководителя, то основной мотив персонала (всех уровней) – это обеспечение лояльности руководителя – выполнение поручаемых заданий (как соответствующих интересам предприятия, так и не соответствующих им), различные дару руководителю. Таким образом целенаправленное воздействие руководителя (на высшем уровне – собственника) в капиталистическом бюрократическом предприятии – это задания подчиненным и санкции за их невыполнение, максимальная из которых – это увольнение.

Только, во-первых, контракт между работников и предприятием принципиально не является полным [Харт³³, 2001] и «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» Здесь «каждый из 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]. Во-вторых, отмеченный компромисс – это ограничение власти руководителя и повышение власти персонала над руководителем. А увольнение в наше время³⁴ несет большие издержки на подбор и обучение новых работников (и не факт, что и их не придется увольнять), издержки раскрытия конфиденциально информации уволенными работниками.

Вырабатываемый неформальный компромисс определял только «зону безразличия» в которой персонал соглашался выполнять приемлемые приказы руководителя, и не выполнять неприемлемые [Барнард]. И именно этот компромисс снижает принуждение, социальные обеспечивает устойчивость предприятия. Однако при антагонизме интересов «сама противоположность интересов и конкуренция за возможности остаются» [Вебер, 2016]. Компромисс не снимает сам антагонизм, только приводит результаты сторон в

³³ Оливер Саймон Д'Арси Харт (John O'Hart (Irish: Seán Ó hAirt; 1824–1902) – американский и британский экономист, профессор экономики Гарвардского университета. Лауреат Нобелевской премии по экономике (2016).

³⁴ Во времена Генри Форда замена работника не представляла никакого труда – обучение нового работника на конвейере не занимало сколь-нибудь значительного времени, а уволенный работник не уносил никакой конфиденциально информации.

некоторое равновесие, ограничивая, при этом, интересы каждой из сторон. При этом приемлемость и неприемлемость компромисса, границу уровня оплаты труда, определяет подчиненный, а границу уровня труда – руководитель. И это существенно сокращает эффективность предприятия. При таком компромиссе, как отмечал еще Фредерик Тейлор, работник «давал значительно меньшую выработку, чем та, на которую он в действительности способен: во многих случаях не более одной трети или половины надлежащей дневной выработки» [Тейлор, 1991, с. 11–12]. Но администрация ничего не могло с этим сделать. Соответственно «завод в действительности управляется не администрацией, а самими рабочими» [Тейлор, 1991]. Эту проблему Фредерик Тейлор решил путем разработки формальных методов расценок результатов труда (без участия самих работников); премируя работников, перевыполняющих задания, и накладывая санкции на тех, кто их не выполнял – вплоть до увольнения. При этом он отметил, что эта система «применительна к очень элементарному виду труда» [Тейлор, 1991]. Только с тех пор прошло более 100 лет, элементарный труд все более и более передается машинам (что отмечал Альфред Маршалл еще в 1890 году [Маршалл, 2012]) – современный труд все более и более интеллектуален. И разработать формальные задания и регламенты, например, программисту, и без его участия, – нереально. Здесь Дуглас Норт³⁵ писал: «Бурная история России с начала 1990-х годов служит еще одним отрезвляющим примером того, как трудно создать новые работоспособные институциональные рамки. Осложняющим фактором является сам процесс изменений, из-за которых решения, почерпнутые из бывшего опыта, могут оказаться непригодными в новом контексте. Экономисты цепляются за теоретические построения, созданные применительно к развитым экономикам родом из XIX века, основные проблемы которых связаны с распределением ресурсов. Эта теория, которую экономисты настойчиво пытаются применять к фундаментальным проблемам развития, просто не годится для решения вопросов, поставленных в настоящем исследовании» [Норт, 2010, с. 241]. В условиях повышения интеллектуальности труда³⁶ необходимы новые теоретические построения, обеспечивающие эффективную деятельность интеллектуального труда без формальных норм и контроля их достижения – на самоорганизации и самоуправлении.

Таким образом проблема противоположности интересов собственника и предприятия, каждого руководителя и его подчиненных, все более актуальна, но лишь

³⁵ Дуглас Сесил Норт (Douglass Cecil North; 1920–2015) – лауреат Нобелевской премии 1993 года за "за возобновление исследований в области экономической истории путем применения экономической теории и количественных методов для объяснения экономических и институциональных изменений".

³⁶ Высокоинтеллектуальный труд базируется на сверхсознании, а результат непредсказуем: невозможен контроль ни самой деятельности «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], ни ее результата.

частично разрешима в рамках современной организации труда.

Для того, чтобы более полно понять проблему, предварительно рассмотрим ее истоки.

Основная проблема капиталистического бюрократического предприятия – это антагонизм труда и капитала: собственника и топ-менеджеров, каждого руководителя и его подчиненных, отсутствие интереса к сохранению и развитию предприятия. Более того, интерес к присвоению ресурсов предприятия.

1.5. Ретроспектива отношений труда и капитала в капиталистическом бюрократическом предприятии. Динамика основной проблемы

Анализируя литературные источники, можно выявить четыре стадии динамики производственных отношений капитализма [Розин, 2020; Веряскина, 2022; Силласте, 2022; Малахов, 2022³⁷], характеризующимися различным уровнем использования производительных сил персонала – уровнем труда. Если их рассматривать не с технологической, политической и макроэкономической точек зрения, их можно представить следующим образом:

- 1) Власть капитала при избытке рабочей силы – уровень труда до 100%. Следствие – формирование рабочего класса.
- 2) Компромисс труда и капитала – уровень труда 33–50% при формировании рабочего класса и получения социальной защиты. Следствие – поиски и нахождение новой организации труда: Фредерик Тейлор, Генри Форд.
- 3) Власть капитала при строгом регламентировании и санкциях (научная организация труда Фредерика Тейлора) – уровень труда до 100%. Историческое развитие – развитие интеллектуального труда.
- 4) Компромисс труда и капитала – уровень труда меньше, чем до внедрения научной организации труда. Следствие – признание завершения капиталистической эпохи, поиски новой организации труда, неокapитализма и посткапитализма.

Первая стадия производственных отношений была начата при создании первого капиталистического предприятия при избыточности рабочей силы (в основном – обездоленных крестьян).

³⁷ Например, по [Малахов, 2022] – это:

- Основание государств «минимального благосостояния»;
- Рождение современного государства всеобщего благосостояния (1880–1914);
- Государства всеобщего благосостояния в 1920–1975 гг.
- Кризис государств всеобщего благосостояния

Победы рабочего класса привели снижение опасности увольнения привело ко *второй стадии производственных отношений*. К компромиссу труда и капитала. И здесь в 1911 году Фредерик Тейлор писал, что работник «давал значительно меньшую выработку, чем та, на которую он в действительности способен: во многих случаях не более одной трети или половины надлежащей дневной выработки» [Тейлор, 1991, с. 11–12]. И он создал научную организацию труда, обеспечившую повышение уровня труда практически до 100%.

Только, отмечал сам Фредерик Тейлор, она «применительна к очень элементарному виду труда» [Тейлор, 1991]. И как только стал расширяться интеллектуальный труд, уровень труда стал падать.

Началась *третья стадия производственных отношений*: пришлось возвратиться к компромиссу труда и капитала. И этот компромисс стал вновь снижать уровень труда, и чем дальше, тем более.

Началась *третья стадия производственных отношений*: поиск эффективной организации деятельности предприятия в условиях доминирования интеллектуального труда.

1.6. Поиски путей развития капитализма. Неокапитализм

Вопрос завершения эпохи существующего капитализма стоит уже около половины столетия. В самой его основе заложены противоречия, которые если и разрешались, но только локально. М.В. Гречко³⁸ отмечает, что в эволюции экономических систем позволяет выделить три фазы, которые проходят подобного рода системы в своем развитии. Это:

1. зарождение новой системы;
2. активное развитие;
3. затухание [Гречко, 2021; Гречко, Кобина, 2021].

Дело в том, что развитие любой социальной системы вызывает изменение и системы, и окружающего мира, и самого человека. И эти изменения идут своими путями, с накоплением противоречий, что рано или поздно приводят к кризису: «Из системных противоречий вытекает организационная задача, тем более настоятельная, чем сильнее их развитие, задача их разрешения или устранения. Жизнь ее решает или отрицательным путем – разрушается сама система, например, умирает организм, или положительным путем – преобразованием системы, освобождающим ее от противоречий» [Богданов, 2003].

Можно выделить следующие виды преобразования системы капитализма:

³⁸ Гречко Михаил Викторович к.э.н., доцент Высшей школы бизнеса, Южный федеральный университет (Россия)

- 1) изменения трудовых отношений при сохранении системы капитала и рынка труда;
- 2) возврат к старым известным эпохам: феодализму, коммунизму;
- 3) построение принципиально новой системы, отличной от отмеченных выше;
- 4) отмечается только необходимость изменений.

Изменение трудовых отношений

Исходя из текущего упадка капиталистам снова (после научной организации труда Фредерика Тейлора) пришлось искать пути повышения эффективности труда, а главное – его качества. Появилась необходимость поиска четвертой стадии производственных отношений, который продолжается до настоящего времени. Самая очевидная причина к уходу капитализма: «Нежелание народа быть наемными работниками у крупных капиталистов приводит к социалистическим революциям. Тем самым люди хотят освободиться от эксплуатации крупного капитала и стать свободными и счастливыми, построив «царство свободы, равенства и справедливости»³⁹» [Сидоров, 2017, с. 133]. Только отмечается, что «если капитал исчезнет, то и наемный труд «прикажет долго жить» [Бекарев. 2018]. Это же отмечает и фраза, приписываемая Фредрику Джеймисону⁴⁰ и Славою Жижеку: «Легче вообразить конец света, чем конец капитализма». Этот лозунг схватывает именно то, что я имею в виду под выражением «капиталистический реализм», а именно: широко распространенное ощущение не только того, что капитализм является единственной жизнеспособной политической и экономической системой, но и того, что теперь невозможно даже вообразить непротиворечивую альтернативу ему» [Фишер, 2010, с. 12]. Поэту можно «предположить, что капитализм в XXI в. не умрет, а продолжит трансформироваться» [Гринин и др., 2022, с. 117]. И «Капитализм продолжает развиваться, менять свою форму с переменами в обществе, и сейчас нет альтернативы для его замены» [Кампа, 2017, с. 22]. Здесь существуют различные мнения. «С 50-х до начала 80-х годов на Западе в качестве объективной вынужденной меры происходила трансформация современного неолиберального капитализма в государственный капитализм. Россия не может применить у себя этот механизм в полной мере, он нам не подходит потому, что в стране многие годы успешно применялись планово-рыночные методы регулирования в условиях социализма» [Харченко, 2021]. «Очевидно, что дальнейшее развитие капитализма и его возможную гибель можно исследовать и прогнозировать на базе двух

³⁹ «Концепция справедливого обращения была предметом значительной работы социальных психологов и социологов. По большей части она основана не на абсолютных стандартах, а, скорее, на сравнении собственной ситуации с ситуацией других людей» [Akerlof, 1982, p. 553].

⁴⁰ Jameson F. Postmodernism, Or The Cultural Logic of Late Capitalism // New Left Review. July/August 1984. № 1/146. P. 59–92.

противоположных идеологий – либерализма и коммунизма. Пока можно уверенно сказать, что новой модели общественных отношений построенных на каких-то иных принципах, чем капитализм и социализм не существует... Современный капитализм показывает себя как гибкую систему способную до определённого предела отвечать на большинство текущих вызовов и своевременно адаптироваться к ним путём реформ. Поэтому говорить о близком конце современного капитализма преждевременно» [Шинкаренко, 2021, с. 104, 116].

В итоге в самом общем виде «можно высказать следующее предположение относительно основного направления эволюции экономической теории на ближайшее десятилетие. Оно будет состоять в разнообразных попытках соединить, «сцепить» основные блоки теории мейнстрима с блоками «посткейсианской» и «поведенческой» теории, в попытках перейти от методологии детерминизма к релятивизму, от рационализма к психологизму, от одноуровневого к многослойному анализу» [Ольсевич, 2013, с. 56]. А «тот факт, что капитализм в нынешнем виде изжил себя, не означает, что он замещается «коммунизмом» или, в более широком понимании, социально-экономическим порядком, в котором не будет места социальному неравенству, угнетению, эксплуатации. Перспектива сохранения такого порядка остается открытой» [Фишман, 2023].

«Реализация концепции общих ценностей [вкл. долевого капитализм, означающий демократизацию отношений], свидетельствует о появлении нового этапа в эволюции капитализма» [Ткаченко, 2018, с. 730, 734].

Возврат к старым известным эпохам

«Первое направление мы условно называем «капитал без капитализма», поскольку оно связано с возвратом в новом качестве в западную модель докапиталистического феодального устройства. В этой модели капитал сохраняется как воспроизводящееся общественное отношение, но без той свободы предпринимательства, которую обеспечивал институциональный капитализм последние 250 лет. Второе направление мы условно называем «капитализм без капитала». Оно будет базироваться на социализации капитала в рамках дальнейшего укрепления государственного капитализма. Данная модель более соответствует азиатским странам и следует в рамках традиции «азиатского способа производства» [Толкачев, 2022, с. 100]. Джоди Дид отмечал, что «Коммуникативный капитализм находится на перепутье. Что дальше – коммунизм или неофеодализм? Коммуникативный капитализм находится на перепутье. Что дальше – коммунизм или неофеодализм? Коммунизм – это имя эмансипаторного и эгалитарного способа общественного объединения, стремление к которому требует от нас организации и участия

в борьбе. Неофеодализмом именуется нечто худшее, к чему стремится и во что превращается капитализм» [Фишер М. 2010, с. 88].

Построение принципиально новой формации

Отмечается что «в настоящее время можно говорить о зарождении нового общества, основу которого закладывают интеллект и информация, выраженные в форме инноваций, происходит замещение производственных факторов знаниями. В этом обществе не труд в своей непосредственной форме, а наука как производительная сила становится главным источником общественного богатства» [Ощепкова, 2014, с. 66–67]. Только производительной силой является только человек, наука – это только средство повышения его потенциальных производительных сил. Не наука трудится на человека, а человек трудится, развивая науку и внедряя в свою деятельность. Также отмечается и возврат к исходной природной системе: «в подавляющем большинстве случаев лидирующее положение социальной подсистемы [а не природной] сохраняется вполне явственно.» [Беляев И.А. 2009. с. 126]. Только природная составляющая при бурном росте населения и хищнической эксплуатации ресурсов таит, что не оставляет на это никаких шансов.

Отмечается только неопределенность новой концепции

В «интеллектуальной экономике как особой стадии развития экономики цифрового века и постцифрового периода, основанной на интеллекте как ключевом ресурсе и результате экономической деятельности» [Клейнер, 2020, с.26]. «В постиндустриальном обществе человек, его духовно-культурный, интеллектуально-образовательный потенциал, профессионализм и осознанный личностный выбор становятся приоритетными факторами прогресса. В этом смысл гуманитарной составляющей новых стратегий развития общества и заботы о человеке. В этой плоскости следует рассматривать и новые горизонты современной интеграции и кооперации – политической, экономической, культурной, научно-технической и др. ... граница индустриализм/постиндустриализм выступает и демаркационной линией смысло-терминов «человек для экономики»/«экономика для человека» [Лазаревич, 2018, с. 17].

Другое достаточно радикальное мнение состоит в том, что «у капитализма имелись и имеются свои собственные внутренние болезни, но динамика его становления и развития породила у многих исследователей представление о движении к лучшему: капитализм был сначала «диким», а потом постепенно был «приручен». ... Экономика действительно разрушает капитализм. Но складывающийся посткапитализм больше похож на то, что уже имело место на протяжении тысячелетий, когда ключевым источником экономических благ был не труд *per se*, а природа» [Давыдов, 2021, с. 74]. Отмечается, что «по мере того как

капитализм трансформируется в «посткапитализм», остающийся, тем не менее, в рамках «предыстории», возникают два пути решения проблемы «лишних людей». В глобальном масштабе это означает выбор между культурой утилизации и культурой развития. Культура развития означает привлечение тех же людей для производства нового качества жизни, «хорошего общества» путем радикального увеличения количества учителей, воспитателей, медиков, социальных работников, активистов в целях повышения качества образования, медицины, окружающей среды и т.д.» [Фишман, 2023, с. 28]. Такая концепция – это «реализация концепции общих ценностей [вкл. долевого капитализм, означающий демократизацию отношений], свидетельствует о появлении нового этапа в эволюции капитализма» [Ткаченко, 2018, с. 730, 734]. Однако реальные положения такой концепции не определены.

В заключение можно отметить, что именно расширяющаяся и углубляющаяся интеллектуальная трудовая деятельность может стать "могильщиком капитализма", если, конечно, капитализм не адаптируется к существующему развивающемуся и расширяющемуся интеллектуальному труду.

1.7. Исторический путь развития России

Исторический путь развития России принципиально отличается и от пути Запада, и от пути Востока. Б.И. Сыромятников⁴¹ отмечал в еще 1906 году, что, «историческое развитие России шло совершенно особым путем, в противоположность исторической эволюции западноевропейских народов, которые развивались органически, "изнутри", среди непрестанной борьбы социальных элементов ... У исследователей прежде всего рождался вопрос, как возник и вырос данный национальный организм, каковы его отличительные признаки, в чем выражается его самобытный дух, каким путем нация сложилась в единое государство» ... Единство культуры – такова материальная основа современных наций» [Сыромятников, 2003, с. 196]. Изучая и другие различные источники, основой любой иерархической социальной системы является единовластие, единство культуры, незыблемость политических прав. В противовес этому Западная демократия базируется на "свободе" от политической власти: на экономической власти и свободной конкурентной борьбе (без ограничений в средствах), в которой выживает сильнейший. «Эволюции западноевропейских народов, которые развивались органически, "изнутри", среди непрестанной борьбы социальных элементов...» [Сыромятников, 2003]. И здесь в истории российского феодализма отмечается такая стадия, как «народно-правовое

⁴¹ Борис Иванович Сыромятников (1874–1947) – русский и советский правовед, историк и общественный деятель, специалист в области истории государства и права, доктор юридических наук.

государство» [Дурновцев, 2009, с. 20], без экономической власти и внутренней борьбы. При этом преимущества феодализма перед капитализмом отмечал еще Карл Поляни [Поляни, 2002].

На наш взгляд, российское предприятие должно создаваться и развиваться на базе единовластия, единства культуры, и незыблемость политических прав – базовых регламентов деятельности.

1.8. Отмечаемые в литературе направления разрешения основной проблемы капитализма

В современной литературе отмечаются три взаимозависимых направления по решению основной проблемы, первое базирующиеся на согласование целей объекта и субъекта управления, второе – на самоорганизации объекта управления, третье на культуре. Литература по этим направления обширна, отметим только некоторые источники.

Необходимость согласования целей человека и целей организации показал в 1954 году Абрахам Маслоу⁴² [Маслоу, 1997]. И уже в наше время Н.В. Овчинникова⁴³ и О.Ю. Артемов⁴⁴ пишут: «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 само «согласование целей объекта и субъекта управления» невозможно осуществить извне. И здесь Л.Н. Васильева⁴⁵ пишет, что «прежде всего, необходимо представлять себе механизмы самоорганизации, поскольку рациональное управление возможно только в том случае, если оно основывается на них» [Васильева, 2011, с.3]. А в целом, «в своей содержательности социальная организация – это скоординированная структура, направленная на коллективное достижение стратегических целей и решение тактических задач в пространственно-временном континууме историко-культурной событийности» [Лустин, 2023, с. 100–101].

На наш взгляд: «Социальная организация – такая подсистема регуляции взаимодействий индивидов и групп в организациях, в которой источником воздействия

⁴² Абрахам Маслоу (Abraham Maslow; 1908-1970) – американский психолог, основатель гуманистической психологии.

⁴³ Овчинникова Наталья Викторовна – заведующая кафедрой управления факультета управления Института экономики, управления и права РГГ. Доктор экономических наук, кандидат исторических наук, профессор.

⁴⁴ Артемов О.Ю. Кандидат исторических наук, доцент кафедры управления РГГУ.

⁴⁵ Васильева Леся Николаевна – кандидат политехнических наук, доцент кафедры философии и культурологии МГУ ПС.

выступает культура в форме ценностей, символов, норм и санкций. То есть культура выступает скорее как родовое понятие по отношению к социальной организации. Культура, если трактовать ее не в узком, только ментальном, смысле, включает в себя социальную организацию» [Решетникова, 2016, с. 101]. Эдуард Тайлор⁴⁶ (1832—1917), впервые определил культуру как совокупность знаний, искусства, морали, права, обычаев и других особенностей, присущих человеку как члену общества. «Человеческая культура ... охватывает все институты, необходимые для упорядочения человеческих взаимоотношений и особенно для дележа добываемых благ» [Тайлор, 1989].

По вопросу самоорганизации Н.Н. Моисеев⁴⁷ пишет: «обеспечив такое взаимоотношение с окружающей средой, которое позволит выйти на механизмы саморегуляции, самоорганизации, самокомпенсации социоприродной целостности, ее адаптации к новым условиям». Люди научатся управлять, не управляя, а поддерживая механизмы самоорганизации социоприродных экологических систем. Для этого они должны научиться управлять собой, а не природой, постигая тайны самоорганизующихся систем» [Моисеев, 2001]. Более того, как особо отмечает Г.Б. Клейнер⁴⁸ пишет: «*Поскольку в экосистемах по определению отсутствует централизованное управление, механизмы самоорганизации, в том числе самоограничения и самоодерации («выравнивания»), должны быть органично встроены в институциональную структуру экосистем*» [Клейнер, 2018b, с. 13]. Это же отмечают и С.Б. Лугвин⁴⁹ и А.Ю. Савенко⁵⁰, «в обществе, как и в любой другой системе высокого уровня сложности, всегда имеется собственный механизм самоорганизации, который обеспечивает его стабильность и равновесность» [Лугвин, Савенко, 2023, с. 120]. Механизмы самоорганизации и человека, и любой социальной группы и организации, – это их сущность, даже если их не встраивать в механизмы деятельности предприятия, они все равно будут функционировать, даже вопреки собственнику. Только эти внутренние механизмы направлены на достижение внутренних целей, а не внешних целей собственника. Будут направлены не на достижение целей предприятия, а только на компромисс (см. подраздел 1.1.3), обеспечивающий все менее и менее эффективную деятельность предприятия.

⁴⁶ Эдуард Барнетт Тайлор (1832–1917) – английский культуролог, этнолог, специалист по религиозным обрядам и церемониям, а также он стоял у истоков таких наук как этнология и антропология.

⁴⁷ Никита Николаевич Моисеев (1917–2000) – русский советский ученый в области общей механики и прикладной математики. Основатель и руководитель целого ряда научных школ. Академик АН СССР и РАН.

⁴⁸ Клейнер Георгий Борисович – чл.-корр. РАН, д.э.н., проф., руководитель научного направления "Мезоэкономика, микроэкономика, корпоративная экономика" ЦЭМИ РАН.

⁴⁹ Лугвин Сергей Борисович – кандидат философских наук, доцент ГПТУ им. П.О. Сухого, Гомель, Беларусь

⁵⁰ Савенко Александр Юрьевич – кандидат философских наук, доцент ГПТУ им. П.О. Сухого, Гомель, Беларусь

Таким образом вопросы самоорганизации будут разрешены самой природой человека и формируемых им неформальных организаций. Ведь доминирование личного интереса – это «первый принцип экономики» [Golovics, 2015]. Только разрешив вопрос согласования целей человека и целей организации мы получим максимально эффективное предприятие, а без его разрешения мы получим только компромисс интересов труда и капитала, и эффективность деятельности предприятия в три раза и ниже, чем при согласовании интересов.

Третье направление исходит из того, что организация – это культура. Не нужно пытаться заниматься формальной организацией деятельности предприятия (это бесполезно) – необходимо сформировать только его организационную – корпоративную – культуру. «Организация – это культура» [Сурмач, Бойко, 2019, с. 87; Яничевич, 2012, с. 74]. Только культура консервативна и не поддается изменению извне. Культура, во-первых, определяется положительным опытом наших предков, передаваемых нам воспитанием и обучением. Во-вторых, положительным опытом, получаемым нами в текущей достаточно продолжительной⁵¹ успешной деятельности. Деятельности, приносящей необходимые личные результаты. Только прибыль собственника и личные результаты руководителя, сюда, конечно, не входят. И в это проблема формирования культуры – не менее проблемная, чем обеспечения общности интересов. Точнее – эти проблемы эквивалентны. Если мы сформируем в предприятии общность интересов и будем получать высокие личные результаты – то мы получим и высокую корпоративную культуру. Если мы сформируем в предприятии высокую корпоративную культуру, то и мы, и предприятие, будем иметь общность интересов и получать высокие личные результаты. Так что все три отмеченные направления эквивалентны. Но какой из них не выбирай, необходима общность интересов!

И человек, и социальная организация выживает, развивается и обеспечивает превосходство над окружением только за счет своих высоких результатов деятельности и своего развития. Социальные организмы, не обеспечивающие высоких результатов, не выдерживают естественного отбора. Человек, как вид, этот отбор выдержал, но далеко не социальные организации его выдерживают. Одни предприятия успешно развиваются, другие банкротятся, поглощаются другими. Успешны те, которые развивают и само предприятие, и его коллектив, и его культуру. И сама культура «отбирает» тех, кто ее поддерживает и развивает, а также тех, кто обеспечивает выживание и развитие культуры» [Александровы, 2009, с. 58].

⁵¹ Чем продолжительнее и результативнее деятельность, тем она консервативнее. А культура, полученная от предков, консервативней тем более.

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.]. Здесь Фридрих фон Хайек пишет: «На самом деле новые формы закреплялись лишь в том случае, если принявшие их группы преуспевали и росли, опережая прочие» [Хайек, 2009, с. 482]. «Что общества, которые шаг за шагом развивали эти нормы, на каждом шагу оказывались сильнее других групп, где действовали иные правила, менее благоприятные для развития цивилизации» [Хайек, 2009, с. 311]. Формируемые временем нормы культуры действуют на подсознательном уровне. При этом, как уже отмечалось, она будет противодействовать распоряжениям, соответствие культуре неочевидно (это в основном касается вопросов средней и дальней перспективы). Для их реализации человеком должна быть осознана их выгодность (но это несет трансакционные издержки), или они должны выдаваться признанным лидерам.

Изложенное показывает, что основное направление развитие предприятия – это создание общности интересов собственника, руководства, рядового персонала, и, на этой базе, естественная самоорганизация коллектива и формирование корпоративной культуры. А без этого любая внешняя "мотивация" контрпродуктивна. Повторим здесь цитату Дугласа Норта: «Бурная история России с начала 1990-х годов служит еще одним отрезвляющим примером того, как трудно создать новые работоспособные институциональные рамки. Осложняющим фактором является сам процесс изменений, из-за которых решения, почерпнутые из бывшего опыта, могут оказаться непригодными в новом контексте. Экономисты цепляются за теоретические построения, созданные применительно к развитым экономикам родом из XIX века, основные проблемы которых связаны с распределением ресурсов. Эта теория, которую экономисты⁵² настойчиво пытаются применять к фундаментальным проблемам развития, просто не годится для решения вопросов, поставленных в настоящем исследовании [«Понимание процесса экономических изменений»]» [Норт, 2010, с. 241]. Отмеченная контрпродуктивность (дисфункциональность [Hart, Holmström, 2016]) внешней мотивации, подробно рассмотрена в подразделе 4.3.9.

Имеются и еще один путь направления разрешения основной проблемы, который давно известен – его пытался применять Генри Форд уже с начала прошлого века, но он не решил вопрос распределения прибыли – до настоящего времени оно применяется только на уровне топ-менеджеров. А кроме того, это направление уже не соответствует принципам

⁵² А еще более организационные консультанты, не имеющие никаких реальных методик развития предприятий.

бюрократии – распределение прибыли соответствует некоторой общности труда и капитала, но не существенно и по целому ряду причин. Вопрос реальной общности труда и капитала мы рассмотрим уже в главе VII.

Все известные на текущей стадии производственных отношений направления разрешения основной проблемы бюрократического капитализма говорят только о необходимости ухода от экономической власти капитализма и бюрократии: ориентации на коллективную собственность, доминирование культуры, политической власти на ее основе. Исходный подход к совершенствованию организации предприятия – это путь, который можно найти только отталкиваясь от природы человека, которой следуют и собственники, и наемные руководители, и специалисты, и рядовой персонал. Соответственно первое, что необходимо – это осознать природу человека – его внутреннюю организацию (анатомия), его механизмы деятельности (физиология), основы его деятельности – превращения потенциальных производительных сил в реальные, целеполагания и целеосуществления (психика).

1.9. Выводы

Изложенное показывает, что кризис капиталистических производственных отношений, предсказанный еще Аристотелем, имеет очевидную тенденцию к усугублению. Научная революция Фредерика Тейлора начала XX века – это только временная мера, она только продлила его существование. Она позволила обеспечить существенное повышение эффективности труда и значительный рост покупательной способности населения развитых капиталистических стран, который в свою очередь является базовой предпосылкой генезиса современного «общества изобилия» (или же общества «потребления», «всеобщего благосостояния» и т. д.) [Бергер, 1994]. Только она быстро изжила себя с развитием интеллектуального труда. А различные направления внешней "мотивации" даже контрпродуктивны за счет неизбежной дисфункциональности⁵³ деятельности персонала [Hart, Holmström, 2016]. И уже с 1990-х годов отмечается начало кризиса капиталистической системы.

И, если учесть всю диалектику развития производственных отношений:

- 1) Свободный труд – труд в рамках культуры общины с распределением общего результата.
- 2) Труд, базирующийся на культуре феодальной эпохи (традициях) – труд,

⁵³ Направленности труда не на достижение целей предприятия, даже не на выполнение заданий и распоряжений руководителей, а на очень ограниченное число внешних мотивов, которые реально могут даже и противоречить целям предприятия.

свободный в рамках этой культуры, включающей выработанные принципы организации и распределения результата.

- 3) Полная власть капитала на заре капитализма – принудительный труд на грани выживания и увольнения – без какой-либо свободы (1-я стадия капитализма).
- 4) Компромисс труда и капитала перед началом научной революции Фредерика Тейлора, снижение эффективности труда (2-я стадия капитализма).
- 5) Полная власть капитала после завершения научной революции – строго регламентированный труд с достаточно высоким уровнем оплаты, но на грани увольнения – без какой-либо свободы (3-я стадия капитализма).
- 6) Новый компромисс труда и капитала при расширяющейся интеллектуальности труда и, соответственно, все большем снижении эффективности труда с сохранением старой организации предприятия (4-я стадия капитализма).
- 7) Попытки в России перейти к умирающей (со всей очевидностью) капиталистической системе, и не на базе времен «элементарного» труда Фредерика Тейлора, а на современной базе интеллектуального труда. Что, как и показал Дуглас Норт, привело к предопределенной неудаче.

Также учитывая, что сохранение рыночной системы в обозримом будущем очевидно, но при этом поиски новой организации трудовых отношений на принципах антагонизма отношений труда и капитала безнадежны – следующая стадия отношений труда и капитала – может быть основана только на общности интересов всех заинтересованных сторон деятельности предприятия в рамках создаваемой требуемой организации и культуры.

Что касается России, то, как показано в подразделе 1.1. из исторических традиций, российское предприятие должно создаваться и развиваться на базе единовластия, единства культуры, и незыблемость политических прав – базовых регламентов деятельности

Исходный подход к совершенствованию организации предприятия – это путь, который можно найти только отталкиваясь от отказа от экономической власти и максимального перехода на политическую власть, исходящую от исторической культуры человека. Выявить и проанализировать как человек и в естественной природной среде, и в среде предприятия (искусственной среде, которой до появления капиталистического предприятия в природе не существовало) осуществляет свою производственную деятельность.

2. Глава II. Человек как единственный фактор деятельности предприятия

Человек – это единственный фактор⁵⁴ производственной деятельности и создания комфортной искусственной среды обитания: «только человеческие ресурсы могут производить экономические результаты. Все другие ресурсы подчиняются законам механики. Их можно использовать, но их выход никогда не будет большим, чем сумма входов» [Друкер, 1998, с. 252]. И «связи и взаимодействия в хозяйственной системе – это всегда (непосредственно либо в конечном счете) – *взаимодействия между людьми*. Поэтому исходная аксиоматика любой экономической теории в открытой либо скрытой форме – это взятое из практики (включая историческую практику) представление о природе человека и его поведении» [Ольсевич, 2008а, с. 14]. «В экзистенциальной модели человек рассматривается как творческое существо, способное к саморазвитию; духовное существо, причем именно дух определяет неповторимость и уникальность личности; свободное существо, способное осуществлять свой личностный выбор и нести за свой выбор ответственность» [Рукин, 2020, с. 71]. При этом: «Категория «природа человека» обладает странным статусом в современном антропологическом знании: с одной стороны, категория природы человека рассматривается как устаревшая, беспроблемная, исчерпавшая свой эвристический потенциал, с другой стороны, современные биотехнологии, цифровизация, инструменты биополитики, вопросы культурной коммуникации в эпоху глобализации обнаруживают много «черных дыр» в концептуализации данного понятия» [Сайкина, Ибрагимова, 2021, с. 420].

При этом сам человек является элементарной социальной организацией, а все другие отмеченные социальные субъекты являются жизнеспособными системами [Бир, 2009], и организованы также как и человек: имеют анатомию, физиологию [Вормс, 1897, с. 2–3; Сергеев, 1979, с. 17–18; Петрищев, 2008, с.10; Карасева, 2012, с. 28], психику [Вьюхин, 2009, с. 37]⁵⁵. А «деятельностный подход исходит из положения о том, что психологические способности человека есть результат превращения внешней предметной деятельности во внутреннюю психическую деятельность путем последовательных преобразований. ... Психофизиологические функции составляют органический фундамент процессов деятельности. Без них невозможны не только конкретные действия, но и постановка задач на их осуществление» [Шубина, 2014]. И все четыре отмеченных вида социальных субъектов: человек, естественная сплоченная группа, структурные подразделения,

⁵⁴ Деятельность любого предприятия зависит, конечно и от материальных средств, и от средств производства, и других самых разных ресурсов. Только решение всех связанных проблем решает только Человек.

⁵⁵ «Все живые системы характеризуются тремя базовыми параметрами: структурой, функцией и развитием» [Общая теория систем, 2011, с. 52]. А это и есть анатомия, физиология и психика.

предприятие в целом, имеют и анатомию (организацию), и физиологию (механизмы), и психику (факторы анализа среды как "образа мира", и деятельности в этой среде).

Природа и человека (а также и всех социальных субъектов) включает три составляющие: анатомию, физиологию и психику⁵⁶.

Анатомия – это наука о форме и строении органов, систем и организма в целом [Акаева, 2020, с. 168]. Анатомия как наука изучает организм человека на трех уровнях биологической организации: на уровне целостного организма (организменный); на уровне морфо–функциональных систем (системный); на уровне отдельных органов (органный) [Сперанский, 1993], и даже на четвертом – уровне отдельных клеток [Петренко, 2014, с. 8–9]. В предприятии как социальной организации имеется аналогичная его иерархия: человек ("клеточный" уровень), далее следуют первичная группа ("органный" уровень), структурное подразделение предприятия ("системный" уровень), предприятие в целом ("организменный" уровень). В данном исследовании нас интересовать не физическое строение органов тела человека, а его строение в целом – в части возможности осуществления им деятельности в его внешней среде.

Что касается физиологии, то «*физиология* – наука о функциях и механизмах жизнедеятельности целостного организма» [Чинкин, 2017, с. 5]. «Наука о взаимодействии клеток тела человека, его тканей, органов и систем в процессе жизнедеятельности» [Шабарова, 2019 с.4]. С точки зрения его деятельности в предприятии "физиологию" человека можно рассматривать как механизмы деятельности человека, которые – при соответствующем возбуждении его психикой – могут приводить его потенциальные производительные силы в действие. А реальные производительные силы человека могут быть существенно меньше потенциальных: и целеполагание, и деятельность по их осуществлению базируется психикой.

Как отметил И.В. Белинский: «Без цели нет деятельности, без интересов нет цели, а без деятельности нет жизни» [Белинский, 1982, с. 66 480]. И здесь можно отметить, что мост между интересом, целью и деятельностью человека наводит именно психика человека. Психика человека определяет его деятельность. При этом «психика нематериальна, это информационная структура, которая формируется на основе языкового программирования

⁵⁶ Огюст Конт еще в 1830 году жаловался, что уже в его время в ученом мире большинство исследователей уже целиком ограничивается изолированным изучением лишь одного раздела какой-нибудь науки³, не особенно интересуясь отношением этих частных работ к общей системе позитивного знания. Только при этом наука не образует уже единого целого. И это может привести к крушению всякой науки [Дюркгейм, 1991, с. 331–332]. В итоге имеется много различных экономических школ, зачастую противоречивых. Например, «поведенческая экономика не образует единой школы; во многих случаях авторы высказывают принципиально разные мнения. Именно поэтому так трудно дать полностью всеобъемлющий обзор тенденции» [Golovics, 2015. p. 161]. И здесь можно отметить, что из-за этого менеджмент – как наука – даже не состоялся.

мозга только в социальной информационной среде и является высшим уровнем регуляции познавательных, эмоциональных, поведенческих и идеомоторных актов» [Решетников, 2020, с. 80]. «Носителем психики как ментального феномена природы является целостная система, состоящая из мозга (центральная часть), нервного субстрата и периферийных отделов анализаторов» [Либин, 2008, с. 41]. Она является подсознательной нематериальной информационной структурой мозга и неотделима от него – собственно и она "находится" в теле человека и регулирует поведение человека. В ее отношении можно сказать следующее.

Проведенный анализ литературы показывает, что основные функции психики в производственной деятельности человека – это:

- Создание «образа мира» человека – формирование им "психологического прошлого", "психологического настоящего" и "психологического будущего" в настоящее время [Левин, 2000]. Развитие личной цели человека от «удовольствия» Зигмунда Фрейда, до «стремления к смыслу» Виктора Франкла.
- Целеполагание и предвидение результата [Фрейд, 1992; Адлер, 1997; Юнг, 2006, Леонтьев, 1977, и др.].
- Сверхсознание – [Симонов, 1989; Мусийчук, 2014; Анцупов, 2017–2018; Семенов, 2017; Разин, 2018; Морозов, 2023]
- Формирования сложнейшей динамичной системы ценностей личного капитала и ее изменения в зависимости от среды (включая изменения от результатов деятельности самого человека). Включающей в том числе, внешние и внутренние ценности производительных сил человека и ценности удовлетворяющих его потребностей (см. подраздел 2.2.2).
- Хранение в подсознании «немалого количество стандартов и автоматизмов ... На подсознательном уровне функционируют прилично выработанные психические автоматизмы, стандарты, мотивы, условные рефлексy, навыки, нормы, привычки, стереотипы и др. ... при достижении человеком высшего уровня мастерства в том или ином виде деятельности происходит свертывание и автоматизация соответствующих операций. Но не только это. Исчезает необходимость постоянного сознательного контроля за тем, как они осуществляются. Поэтому они «уходят» в сферу подсознания» [Воскобойников, 2012, с. 212, 121]. При этом «сознание неотрывно от бессознательного: ведь и структурные формы сознания, и фундаментальные способы его функционирования, и хранилища накопленных им знаний, умений и переживаний находятся за его пределами – в сфере бессознательного (в широком смысле)» [Воскобойников, 2012, с. 124].

- Подсознание – это имеющие смысл и логику психические структуры и процессы, не ясные сознанию, не видные сознанию, не контролируемые сознанием. В подсознании происходят и разумная ориентировка, и формирование намерений, и принятие решений, но от меня это скрыто, мне это неподконтрольно, и я обнаруживаю только результаты [Козлов, 2022].

Как видно, вся жизнедеятельность человека связана с его обменом с внешней средой и возможна только в соответствующей внешней среде. И именно внешняя среда человека является определяющим фактором его деятельности [Дюркгейм, 1991]. При этом естественная среда человека, и его среда в предприятии существенно различаются.

Соответственно в данной главе мы рассмотрим вопросы организации и психики человека в части его естественной среде. В главе III рассмотрим деятельность человека в естественных социальных группах, а в главе IV – в рамках структурных подразделений предприятия.

2.1. Естественная среда человека

Любая социальная организация (кроме автаркии – группы с самодостаточностью и отрывом от внешней социальной среды [Поланьи, 2002]) существует за счет обмена всеми необходимыми ресурсами и ценностями с внешней средой. При этом «человек зависит только от троякого рода среды: от организма, внешнего мира, общества. Что касается физического мира, то с начала истории он остается приблизительно тем же, если только не принимать в расчет изменений социального происхождения. Следовательно, остается только общество, которое достаточно изменилось, чтобы этим можно было объяснить параллельные изменения природы индивида» [Дюркгейм, 1991, с. 325]. «Но из всех существующих сред нет более сложной, чем социальная среда» [Дюркгейм, 1991, с. 147]. Соответственно Эмиль Дюркгейм отмечал: «Можно сказать: исходное начало всякого, более или менее важного социального процесса следует искать в устройстве внутренней социальной среды. Можно даже пойти еще далее. В действительности элементы, составляющие эту среду, двоякого рода: вещи и люди. В число вещей нужно включить помимо находящихся в обществе материальных объектов еще и продукты предшествующей социальной деятельности: действующее право, укоренившиеся нравы, художественные и литературные памятники и т. д. Очевидно, однако, что ни от той, ни от другой группы вещей не может исходить толчок к социальным преобразованиям; они не содержат в себе никакой движущей силы. Конечно, при объяснении этих преобразований их нужно принимать в расчет. Они действительно оказывают некоторое давление на социальную эволюцию; в зависимости от них изменяются ее быстрота и даже направление;

но в них нет ничего, что могло бы привести ее в движение. Они представляют собой предмет приложения живых сил общества, но сами из себя не извлекают никакой живой силы. Следовательно, активным фактором остается собственно человеческая среда. ... исходное начало всякого социального процесса следует искать в устройстве внутренней социальной среды. Активным фактором является собственно человеческая среда, в том числе и частная среда всякой отдельной группы» [Дюркгейм, 1991, с. 501, 504].

В настоящем исследовании под естественной средой человека будем подразумевать его естественную природную среду (в том числе и внутреннюю), социальную среду его близких членов семьи, а также "родственных" близких по интересам и культуре членов его социума. Включая также и право – нормы, включенные в законодательство своего государства – практически не подвластные воле человека. Такая среда по Хакену – это среда, не имеющая *специфических воздействий* извне (навязывающих человеку организацию или функционирование) и нормам, в основном исторически установленным государством: конституцией и законодательством.

Здесь законодательство предстает перед индивидом как исторический и объективный неоспоримый факт. В этом отношении институты оказываются для индивида внешними, сохраняющими свою реальность, независимо от того, нравится она ему или нет. ... Институты⁵⁷ сопротивляются его попыткам изменить их или обойтись без них. Они имеют над ним принудительную власть и сами по себе, благодаря силе своей фактичности, и благодаря механизмам контроля, которыми обычно располагают наиболее важные институты. Объективная реальность институтов не становится меньше от того, что индивид не понимает их цели и способа действия» [Бергер, Лукман, 1995].

С учетом изложенного, как отмечал Ф. Хайек, «истинный», т.е. основанный на абсолютной свободе индивидуализм не имеет ничего общего с эгоизмом. Ведь «Человек свободен, если он должен подчиняться не другому человеку, НО закону», – выделяет Кантову мысль Хайек» [цит. по: Козлихин, 1992, с. 70]. Таким образом принятая в рамках закона естественная среда человека обеспечивает реальную свободу человека.

⁵⁷ «Термин «институт» (от лат. institum – установление, учреждение) заимствован учеными – экономистами из юриспруденции. Существенными характеристиками данной категории выступают как юридические нормы, так и порядок установления связей между ними. Это позволяет упорядочить (регламентировать) отношения между субъектами права с целью придания им устойчивого характера, для чего и создаются соответствующие организационные структуры и органы контроля» [Тарушкин, 2004, с. 8]. Эта трактовка определяет внешние формальные институты государства. Вторая же трактовка института Торстейна Веблена (1899): «Институты есть распространенный образ мысли в том, что касается отдельных отношений между обществом и личностью и отдельных выполняемых ими функций ... Другими словами, институты – это привычный образ мысли, руководствуясь которым живут люди. Институты, – это образ мысли, точки зрения, настрой и способности ума, да и многое другое» [Веблен, 1984, с. 201–202] определяет положения внешних формальных институтов, принимаемых людьми, а также внутренние неформальные (естественные) институты социальных групп неподвластные внешним институтам.

Проблема только в том, что даже наиболее важным для человека является не текущая внешняя среда, а та, которая будет в начале и ходе реального действия, и та, которая будет ответом внешней социальной среды на наше действие. Однако, ввиду неопределенности развития социальной среды (даже вероятностная оценка которой невозможна) [Найт, 2013]) и ограниченности производительности нашего разума (ограниченная рациональность [Simon, 1959]), принимаемые человеком решения в за частую исходят из неадекватного (в большей или меньшей степени) видения среды и ее развития, а деятельность из неадекватной постановки целей. И «полностью рациональных решений, наличие которых предполагается в неоклассической экономической теории, в действительности просто не существует» [Тамбовцев В.Л. 2023, с. 192].

Психика человека, используя видение среды (психологического прошлого, текущего и будущего), данные о производительных силах и потребностях человека (целей и личного капитала), с использованием подсознания, сознания (как субъективной части психики) и сверхсознания, определяет деятельность и развитие человека.

2.2. Организация и деятельность человека в естественной среде

2.2.1. Цель жизни человека

Проблему выбора цели Гегель в 1807 году описывает так: «индивид собирающийся совершить поступок, словно находится в каком-то кругу, и он не может найти начало, потому что свою первоначальную сущность, которая должна быть его целью, он узнает лишь из действия, а чтобы действовать, у него наперед должна быть цель», в деятельности «всё в одном: начало, средство и конец» [Гегель, 1977]. Мы не можем определить цель поскольку мы не знаем, что же реально получим в итоге деятельности. Не можем и определить даже то, в каком направлении ее искать. Ни наши интересы, ни наши цели, не поддаются логике, не подвластны нашему сознанию. Это сфера не разума, а психики – в первую очередь – предсознания и сверхсознания.

Как писал И.В. Белинский (1841. Сентября 8, Письмо В. П. Боткину): «Без цели нет деятельности, без интересов нет цели, а без деятельности нет жизни» [Белинский, 1982, с. 480]. А 1847 году К.Д. Ушинский⁵⁸ уже отмечал, что человек имеет «свою непосредственную Целью – развитие его личности ... Самая существенная, самая человеческая потребность в человеке есть потребность совершенствования, развития»

⁵⁸ Константин Дмитриевич Ушинский (1824–1871) – русский педагог, писатель, один из основоположников научной педагогики в России.

[Ушинский, 2017, с. 39]. И здесь нет противоречия, вопрос только в самой цели и ее развитии⁵⁹.

Если обратиться к психологам. При решении этой проблемы даже такой видный психолог как Зигмунд Фрейд зашел в тупик, он писал: «Если бы целью жизни было ещё никогда не достигнутое ею состояние, это противоречило бы консервативной природе влечений. Скорее здесь нужно было бы старое исходное состояние, которое живущее существо однажды оставило и к которому стремится обратно всеми окольными путями развития⁶⁰» [Фрейд, 1992]. А «если мы примем как не допускающий исключений факт, что все живущее вследствие внутренних причин умирает, возвращается к неорганическому, то мы можем сказать: целью всякой жизни является смерть, и, наоборот, неживое было раньше, чем живое» [Фрейд, 1992]. Он писал: «Мы ставим вопрос, можно ли в работе нашего душевного аппарата найти главную цель, и отвечаем на него в первом приближении, что эта цель состоит в получении удовольствия. Кажется, что вся наша душевная деятельность направлена на то, чтобы получать удовольствие и избегать неудовольствия, что она автоматически регулируется принципом удовольствия (Lustprinzip)» [Фрейд, 1989]. Однако этот путь ведет к самоуничтожению и «Под влиянием стремления организма к самосохранению этот принцип сменяется «принципом реальности», который, «не оставляя конечной цели – достижения удовольствия, откладывает возможности удовлетворения и временно терпит неудовольствие на длинном окольном пути к удовольствию» [Фрейд, 1992]. Но и здесь Зигмунд Фрейд ничего не говорит о том, как ставить цели этих окольных путей⁶¹.

Только «если бы действия определялись исключительно внешним вознаграждением и наказанием, то люди вели бы себя подобно флюгерам, постоянно меняя направления, чтобы приспособиться к сиюминутным влияниям, набрасывающимся на них» [Бандура, 2000, с. 180–181]. И это является доминантой только маленького ребенка⁶², еще не нашедшего своего места в жизни, к которому он стремится.

⁵⁹ «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].

⁶⁰ Отмечается такая позиция и в наше время: «Ядром личностного опыта являются личностные ценности, которые представляют собой «мыслительные образы, фиксирующие стремление человека к тому, что он пережил как значимое само по себе» [Худякова, 2010, с. 34].

⁶¹ Отмеченный «принцип удовольствия» Зигмунда Фрейда отмечается и до настоящего времени: «Побудительные силы, экономические или иные, которые заставляют индивида предпринять экономическое действие, находятся вне сферы экономики; важны лишь результаты. Желание обрести удовлетворение есть единственная общепризнанная причина поведения» [Ламбен Жан-Жак, 1996]. Только, как уже отмечалось, это ничего не говорит о том, как человеку ставить свои цели.

⁶² Виктор Франкл, рассматривая вопросы жизни человека, поднятые Зигмундом Фрейдом и Альфредом Адлером, отметил: «В принципе имеет под собой основания утверждение А. Унгерсм, что фрейдовский

Цель по Адлеру – фиктивная цель развития и превосходства. «“Фиктивная цель”, расплывчатая и неустойчивая, не поддающаяся измерению, созданная бессознательными силами, не имеет реального существования и поэтому ее нельзя полностью определить в терминах причины и следствия. Но, пожалуй, можно как телеологический план души, стремящейся к ориентации, который в случае необходимости всегда принимает конкретную форму [Адлер, 2011]. *«эта фиктивная цель превосходства, абсолютно противоречащая действительности, стала основным условием нашей прежней жизни.* Она учит нас различать, придает нам твердость и уверенность, формирует и руководит нашими действиями и поведением, заставляет наш ум заглядывать вперед и совершенствоваться» [Адлер, 2011, с. 9–11]. «Мы ориентируемся на искусственно созданную постоянную цель – цель, которая не имеет никаких основ в реальной действительности, другими словами, на фикцию. Это допущение фикции необходимо из-за несовершенства нашей психологии. ... Цель этого допущения – просто ориентироваться в хаосе повседневного существования и иметь возможность как-то оценивать относительные величины. Польза от него заключается в том, что, приняв эту постоянную цель как данность, мы можем в соответствии с ней отнести к определенной категории любое наше ощущение и чувство» [Адлер, 1997, с. 80]. Невозможно развиваться сразу во всех направлениях. Фиктивная цель⁶³ и показывает направление развития, конкретные предметные цели, которые необходимо осуществлять для своего максимального развития. И это поведение подростка, который нашел свое место в жизни, направление своего развития в принятом направлении.

Цель по Франклу⁶⁴ это осознание смысла жизни и его осуществление. То, что я называю стремлением к смыслу, можно определить как базовое стремление человека найти и осуществить смысл и цель. ... стремление к смыслу является ведущим принципом поведения зрелой личности взрослого человека⁶⁵» [Франкл, 1990, с. 56–57, 61]. Истинный смысл, истинные дела относятся к внешнему миру, «в противоположность сугубо субъективному ощущению смысла в себе самом» [Франкл, 1990, с. 11]. При этом «смысл жизни зависит от того, насколько мы выполняем или не выполняем требования,

принцип удовольствия является ведущим принципом поведения маленького ребенка, адлеровский принцип могущества [развития и превосходства] – подростка, а стремление к смыслу является ведущим принципом поведения зрелой личности взрослого человека» [Франкл, 1990].

⁶³ Можно также отметить, что «Желание – бесконечная цель. Интерес – конечная цель» [Мирошников, Разбеглова, 2019, с. 254]. Здесь желание соответствует фиктивной неосознанной цели, а конкретный интерес – осознанной предметной цели.

⁶⁴ Виктор Эмиль Франкл (1905–1997) – австрийский психиатр, психолог, философ и невролог, бывший узник нацистского концентрационного лагеря, основатель школы психотерапии.

⁶⁵ «Человек как «личность рождается в тот момент, когда человек противопоставляет себя социуму: Я – Вы (Они)» [Шевцов, 2014, с. 189].

предъявляемые нам нашими собственными личными задачами» [Франкл] – смысл жизни зависит от развития человека⁶⁶. И личной целью состоявшегося человека как личности является его развитие как средство осознания и осуществление максимального смысла своей жизни. Смысла, направленного на развитие своего социума, своей страны, человеческого рода. Здесь М.К. Мамардашвили⁶⁷ напоминал, что «главной целью человека является его становление как Человека (с большой буквы)» [Мирошников, Разбеглова, 2019, с. 50]. Однако и эти определение не приближают нас к пути решения основной проблемы. И здесь «именно смысл конечной цели определяет развитие смысла ситуации в целом, через воздействие на операциональные смыслы, а также обуславливает смыслы промежуточных целей, которые в совокупности определяют тон деятельности на стадии поиска решения задачи и операциональный смысл ситуации в целом» [Cyert, March, 1963; Васильев, 1977]. Устойчивый личный смысл связан с устойчивыми личностными общечеловеческими ценностями [Леонтьев, 2019]. При этом смысл и ценность определяются вкладом человека в общество, а не его положением, занимаемым в обществе [Франкл, 1990]. А.Г. Асмолов⁶⁸ пишет: «смысловые установки определяют в конечном итоге устойчивость и направленность поведения личности, ее поступки и деяния» [Асмолов, 1990, с. 322]. При этом «смысл своей жизни каждый человек открывает для себя сам» [Франкл, 1990].

При этом Виктор Франкл отмечает, что «человеческое бытие всегда ориентировано вовне на нечто, что не является им самим, на что-то или на кого-то: на смысл, который необходимо осуществить, или на другого человека, к которому мы тянемся с любовью. В служении делу или любви к другому человек осуществляет сам себя ... а осмысленной значит заполненной делами» [Франкл, 1990, с. 6, 12]. Истинный смысл, истинные дела относятся к внешнему миру, «в противоположность сугубо субъективному ощущению смысла в себе самом» [Франкл, 1990, с. 11]. При этом «смысл жизни зависит от того, насколько мы выполняем или не выполняем требования, предъявляемые нам нашими собственными личными задачами» [Франкл] – смысл жизни зависит от развития человека. При этом реальная деятельность человека направлена на повышение его личного капитала,

⁶⁶ «Многие авторы отмечают, что для формирования человеческого капитала важно не только качество образования, но и окружающая обстановка – в частности, социальная среда. ... человеческий капитал на микро и макроуровне не ограничивается просто уровнем образования, а является результатом взаимодействия множества факторов» [Булина, и др., 2020, с. 171, 173].

⁶⁷ Мераб Константинович Мамардашвили (1930–1990) – советский философ.

⁶⁸ Александр Григорьевич Асмолов – доктор психологических наук, профессор, академик РАО, директор Федерального института развития образования.

повышения его производительных сил в существующей среде, которые и являются средствами осознания и осуществления максимального смысла жизни⁶⁹.

Таким образом все наши конкретные предметные цели – это только производные наших генетических личных целей получения удовольствия и избегания неудовольствия, развития и превосходства, осознания и осуществления максимального смысла⁷⁰ своей жизни. Это цели, которые не являются предвидением каких-либо реальных результатов, они порождают только рефлекторную «поисковую деятельность» [Леонтьев, 1971] в направлении его личных целей в его внешней и внутренней среде⁷¹. В которой он выявляет и осознает свои реальные цели⁷². А их конкретный выбор обеспечивают ему возникающие и осознаваемые положительные и отрицательные эмоции, а далее и его разум. Без этого «вся жизнь представляла бы собой безразборное ощупывание» [Адлер, 2011, с. 77].

Цель жизни человека (по Адлеру – фиктивная цель) развивается вместе с его развитием – от цели получения «удовольствия» и избегания «неудовольствия» маленького ребенка, до цели осознания и осуществления максимального смысла жизни личности взрослого человека. Конкретные же предметные цели определяются поисковой деятельностью человека в направлении личных целей в его внешней и внутренней среде.

2.2.2. Личный капитал человека

Впервые теория человеческого капитала, была «предложенная сэром Уильямом Петти в 1667 году. Аргумент Петти был разработан только для того, чтобы определить ценность концепции человеческого капитала» [Джеймс, 2021]. А практическую аналогию материального капитала и внутреннего капитала человека показали еще Адам Смит⁷³ и

⁶⁹ В целом, «раскрытие смысла процесса становления целостности человека предполагает, в частности, выявление присущих ему онтогенетических механизмов, то есть принципиальных схем становления человеческой целостности в рамках природно-социально-духовных реалий жизни индивида» [Сапанязова, 2021].

⁷⁰ Смысл человека формируется в ходе его развития, но присущ всем людям, вопрос только в том, каким будет этот осознанный смысл конкретного человека.

⁷¹ Здесь И.П. Павлов еще в 1916 году писал: «Рефлекс цели имеет огромное личное значение, он есть основная форма личной энергии каждого из нас. Жизнь только того красна и сильна, кто всю жизнь стремится к постоянно достигаемой, но никогда не достижимой цели или с одинаковым пылом переходит от одной цели к другой. Вся жизнь, все ее улучшения, вся ее культура делается рефлексом цели, делается только людьми, стремящимися к той или другой поставленной ими себе в жизни цели. ... Рефлекс цели не есть нечто неподвижное, но, как и все в организме, колеблется и изменяется, смотря по условиям, то в сторону усиления и развития, то в сторону ослабления и почти совершенного искоренения.» [Павлов, 2023, с. 5, 6].

⁷² А «Неосознанное вообще произвольно невоспроизводимо» [Леонтьев, 1983].

⁷³ «Когда сооружается какая-нибудь дорогая машина, обыкновенно рассчитывают, что большое количество работы, которое она выполнит, пока не износится, возместит капитал, затраченный на нее по меньшей мере с обычной прибылью. Человек, изучивший с затратой большого труда и продолжительного времени какую-либо из тех профессий, которые требуют чрезвычайной ловкости и искусства, может быть сравнен с такою же дорогою машиною. Следует ожидать, что труд, которому он обучается, возместит ему, сверх обычной заработной платы за простой труд, все расходы, затраченные на обучение, с обычной по меньшей мере прибылью на капитал, равный этой сумме расходов... На этом основано различие между заработной платой квалифицированного труда и труда обычного» [Смит, 2007, с. 149].

Альфред Маршалл. Ведь человек, получивший с затратой большого труда высокие компетенции и навыки как свой внутренний капитал, должен получать и прибыль на этот капитал, равный этой сумме его расходов [Смит, 2007]. И понятие квазиаренды «применимо и к специальным доходам от природных способностей и умения» (1890) [Маршалл 2012]. И это капитал Альфред Маршалл называл «личным капиталом». А в 1956 году учеником Фрэнка Найта Милтоном Фридменом, был введен термин «человеческий капитал» [Фридмен, 1996]. Аналогичные определения – «человеческого капитала» даются и в наше время: «Человеческий капитал есть мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Человеческий капитал включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию» [Фишер и др., 2002, с. 303].

Однако уже в 1897 Ирвинг Фишер стал включать в понятие капитала предприятия и самого человека: «В теоретической трактовке И. Фишера⁷⁴ капитал – это все то, что в состоянии в течение определенного времени приносить доход. Ученый включал человека как личность в состав капитала» [Хромов, 2015, с. 47]. И это понятие «человеческий капитал» широко используется и в нашей практике, но эти две отмеченные трактовки отмечают совершенно различные позиции на капитал человека. В настоящее время имеются десятки определений человеческого капитала [Сычев и др., 2019, с. 56–57; Джеймс, 2021, с. 30; и др.], с обеих позиций.

Здесь Лауреаты Нобелевских премий по экономике Шульц (*в 1979 г.*) и Беккер (*в 1992 г.*) пишут: «Человеческий капитал, рассматриваемый как совокупность индивидуальных знаний, навыков и опыта (Schulz, 1971⁷⁵; Becker, 2002⁷⁶), является ключевым элементом развития экономики»⁷⁷ [цит. по: Максимова, Чжан Минь, 2022, с. 27]. И с этим спорить совершенно невозможно. Они отмечали более ограниченное понимание капитала человека. Т. Шульц считал, что составляющие капитала – те, которые «оказывают производительную услугу, представляющую ценность для экономики» [Schultz, 1960, с. 571]. В нашем понимании – это ценность не только для экономики, а в первую очередь для самого человека. По классическому определению М. Рокича, «ценность – устойчивое убеждение в том, что определенный способ поведения или конечная цель существования предпочтительнее с личной или социальной точки зрения, чем противоположный или обратный способ поведения, либо конечная цель существования. Система ценностных ориентаций – устойчивая система убеждений о предпочтительных методах поведения или

⁷⁴ Fisher I. The Nature of Capital and Income. L., 1927. С. 51

⁷⁵ Becker, G. (2002) Human Capital. Beijing, Mechanical Engineering Press.

⁷⁶ Schulz, T. (1971) Investment in Human Capital – The Role of Education and Research. Beijing, Commercial Press.

⁷⁷ Dong, X., Zhao, S., Wang, Z. (2020) From demographic dividend to human capital dividend: consideration based on new economic production mode. Journal of Yunnan University of Finance and Economics. (2). 3–11.

конечной цели существования» [цит. по: Долан, Гарсия, 2008, с. 62]. При этом «каждый человек обладает своей системой ценностей, которая определяет его действия и влияет на принимаемые решения» [Мескон, 1997, с. 186]. И «для ценностей не может быть общей шкалы» Старк 2009, с. 80].

При этом «личностные ценности выражают предмет стремлений человека, того, чего у него ещё нет, но чего он стремится достичь, поэтому их рассматривают как проект его будущего. В то же время ценности выражают опыт прошлого и реализуются индивидами в настоящем. Таким образом, через личностные ценности обеспечивается целостность прошлого, настоящего и будущего индивидов, единство их фактического и трансцендентного бытия» [Худякова, 2019, с. 38]. Через ценности, которые человек закладывает в свой личный капитал.

Как отмечал Г. Беккер, люди делают выбор инвестиций в свой человеческий капитал на основе последующего их возврата [Becker, 1964]. В таком понимании человеческий капитал – это «актив, который создает экономическую полезность, превышающую расходы превышающую затраты, необходимые для его развития и содержания (и, следовательно, является капиталом в строгом понимании этого слова)» [Кузьминов и др, 2019, с. 20]. И эта точка зрения исходит еще от [Petty, 1899].

При этом общую теорию человеческого капитала Генри Беккер предложил делить на две, фактически отмеченные выше, части [Амирханова, 2021, с. 7]:

- 1) человеческий капитал – форма капитала – источник будущих доходов.
- 2) человеческий капитал – рентабельности вложений в человека⁷⁸.

Здесь «А. Маршалл подчеркивал сходство процессов инвестирования в неживые вещественные активы и в человеческое развитие. Однако саму категорию «человеческий капитал» он считал нереалистичной в силу того, что люди не являются рыночным товаром. Личные качества и способности человека А. Маршалл называет «благами, которые не передаются». В связи с этим вместо «человеческого капитала» автор использует понятие «личный капитал» [Хромов, 2015, с. 46–47].

А. Маршалл отождествлял инвестирование в неживые вещественные активы так же, как и в человека. При этом понятие «человеческий капитал» считал не верным, поскольку человек не может быть рыночным товаром, его способности и личные качества являются «благами, которые не передаются». Этим обусловлено введенное им понятие «личный капитал»⁷⁹ [Сычев и др., 2019, с. 55].

⁷⁸ И Генри Бекер сопоставил рентабельность вложений в человека с фактической рентабельностью большинства фирм США.

⁷⁹ Маршалл А. Принципы экономической науки: в 3 т. М.: Наука, 1993. Т. 1. С. 289

Здесь мы полностью поддерживаем первую трактовку, соответствующую трактовке Альфреда Маршалла. Вторая же трактовка неадекватна. Ведь «совокупность индивидуальных знаний, навыков и опыта» не передается человеком предприятию – ни в один контракт это не включается. Эти знания, навыки и опыт, в большинстве, конечно, влияют на рентабельность предприятия, но прямая причинно-следственная связь отсутствует. Человек сам решает, как, в какой степени и в каком направлении ему использовать свои знания, навыки и опыт – составляющие своего личного капитала. И он может использовать их и только в своих личных интересах, и даже во вред предприятию.

Альфред Маршалл называл капитал человека «благами человека» дал их детальную структуру. Он выделял материальные личные блага «которыми он владеет (в силу закона или обычая) на правах частной собственности» [Маршалл 2012] и «коллективные блага, т.е. блага, которые не находятся в частной⁸⁰. А это приводит нас к необходимости взглянуть на богатство с точки зрения общественной в отличие от индивидуальной» [Маршалл 2012]. Ведь человек в первую очередь человек хранит и приумножает то, что находится в его частной собственности и долевой собственности группы (но в меньшей степени), в которую он входит. Общее ценится, но не сохраняется. И это отмечали ещё Сократ и Аристотель [Аристотель 1983]. Внутренние нематериальные блага человека – «личный капитал» – это «его собственные качества и способности к действию и наслаждениям; таковы, например, деловые способности, профессиональное мастерство или способность получать удовольствие от чтения и музыки ... собственные личные свойства и способности, даже те, которые дают ему возможность зарабатывать себе на жизнь» [Маршалл 2012]. Внешние нематериальные блага – «нематериальные блага, которые принадлежат человеку <...> и прямо служат в качестве средств, позволяющих ему приобретать материальные блага <...> его деловые и профессиональные связи, организация его предприятия» [Маршалл 2012]. В целом, как отмечал Альфред Маршалл, «мы можем определить личное богатство таким образом, чтобы оно включало все те силы, способности и навыки, которые непосредственно служат обеспечению производственной эффективности человека наряду с теми всякого рода деловыми связями и контактами, которые мы уже признали частью богатства в узком понимании этого термина. В свою очередь и профессиональные способности мы вправе рассматривать как экономические, основываясь на том, что они обычно поддаются какому-либо косвенному измерению» [Маршалл 2012]. И это личное богатство определяется

⁸⁰ Например, блага, которые «человек получает от проживания в определенном месте и в определенное время и от принадлежности к какому-либо государству или сообществу» [Маршалл 2012].

суммой всего «личного капитала» и суммой всего внешнего капитала. Мы называли это «личным⁸¹ капиталом человека» [Жемчуговы, 2020–2023].

Френк Найт также отмечал, что «возможные объекты прав собственности распадаются на два основных класса: личные способности, присущие индивиду, и материальные предметы» [Найт 2013].

Личный капитал человека может включать самые различные ценности, которые в большинстве мы даже не осознаем. Среди известных классификаций можно, например, [Найт, 2013], можно отметить такие внутренние личные составляющие личного капитала человека, как внутренние:

- Врожденные и развиваемые качества и способности, включая интеллект.
- Капитал как общечеловеческие ценности (включая честь, совесть, смысл).
- Эмоциональный капитал – эмоциональное насыщение человека.
- Смысл жизни и осознание исполнения смысла жизни.
- Эстетические художественные ценности.
- Приобретенные воспитанием и совместной деятельностью ценности (культура и институты, включая ценности минимизирующие угрозы).
- Гуманитарные, художественные, научно-технические, производственные, знания и навыки.
- Время – расходуемый ресурс.
- И др.

Внешние составляющие:

- Семья.
- Социум – материальная (природная и рукотворная) и нематериальная среда, социальная среда, в которой человек осуществляет свою жизнедеятельность.
- Свое домохозяйство, свое обособленное предприятие.
- Признание и уважение.
- Власть.
- Материальные и нематериальные объекты собственности человека.
- Заключенные договоры (в том числе и с предприятием, в котором он работает).
- И др.

⁸¹ Ранее, в предыдущих статьях, мы использовали термин жизненный капитал человека, акцентировавший внимание на том, что именно он определяет жизнедеятельность человека.

Классификация личного капитала может осуществляться и по целому ряду признаков⁸².

1) По назначению:

- Обеспечивающие производительные силы;
- Обеспечивающие потребности человека;
- Обеспечивающие ресурсы внешней среды.

2) По принадлежности к человеку:

- Неотделимые от человека (внутренние);
- Неотделимые (внутренние).
- Частично отделимые.

3) По правам собственности:

- Частная;
- Совместная;
- Коллективная.

4) По категории:

- Материальные;
- Нематериальные;
- Нематериальные эстетические и духовные.

И нашей точке зрения наиболее соответствует следующее определение: «Человеческий капитал – это знания, компетенции и свойства, воплощенные в индивидах, которые способствуют созданию личностного, социального и экономического благополучия⁸³» [цит по: Жданов, 2023, с. 59]. А не только «человеческий капитал – как совокупность некоторых способностей, умений, знаний, навыков, других качеств, значимых для выполнения трудовой деятельности, которые приобретаются работниками организации путем инвестиций в человеческий капитал, участвуют в создании добавленной стоимости и способствуют развитию инноваций в организации» [Мичурина, Дубинина, 2023, с. 18].

Все составляющие личного капитала взаимосвязаны. Курт Коффка писал: «Поскольку назначение психологии заключается в том, чтобы рассматривать существование во всей целостности» [цит. по Головачева, 2008, с.], то и человеческий капитал необходимо рассматривать во всей целостности. Это цельная единая система –

⁸² Классификация может осуществляться, как показал еще Альфред Маршалл, и по другим признакам, пример, материальные и нематериальные. Это многомерная система.

⁸³ The well-being of nations: The role of human and social capital. Paris: OECD; 2001. 121 p. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264189515-en.pdf>

общая баз данных психики человека – все, что человек освоил и накопил в своей жизнедеятельности.

В любой своей деятельности, даже в досуге, человек неизбежно теряет часть своих ценностей личного капитала определяющих его производительные силы, пополняет и получает новые (выгоды) удовлетворяющих его потребности⁸⁴ – иначе у него и не будет мотивов и сил для своей деятельности. И его личный капитал изменяется в соответствии с «приведенной ценностью всей суммы разностей между выгодами и издержками, как неденежными, так и денежными» [Беккер 1993, с. 41]. При этом жизнедеятельность человека может осуществляться только за счет постоянного оборота его личного капитала с внешней средой. Ведь, личный капитал человека «воспроизводится именно благодаря смене своих форм, их взаимному превращению» [Радаев 2003, с. 21].

Собственно, и его интерес к деятельности определяется возможностью повышения его личного капитала. Потенциальные производительные силы человека, определяемые его личным капиталом, будут использоваться человеком только в той степени, в которой они приносят его повышение. И здесь необходимо отметить, что личный капитал человека определяется всей совокупностью его составляющих в их взаимосвязи. Например, если один человек имеет большой материальный капитал и не имеет семьи, а второй малый и имеет большую семью, то производительные силы второго человека при работе в предприятии будут существенно выше. Второму будет более интересен досуг, а не упорная эффективная деятельность.

Смысл и назначение человека, писал К. Маркс, в «развитии человеческих сил, которое является самоцелью...» [Маркс, Энгельс, 1962, с. 387] – в развитии его личного капитала.

Необходимо отметить, что человек направляет свой личный капитал не только на производственную сферу с получением финансового капитала, а на деятельности по удовлетворению своих потребностей во всех сферах жизнедеятельности человека. И не только в своем предприятии (и не только в интересах своего предприятия), а и в семье, спорте, искусстве, на даче, и др. И «тезис Фрэнка Х. Найта о том, что «ни один специфически человеческий мотив поведения не является экономическим», справедлив не только в отношении социального бытия в целом, но даже собственно экономической жизни в частности» [Поланьи 2007, с. 270]. Также Джордж Акерлоф и Роберт Шиллер отмечали, что материальные ценности составляют только часть его ценностей, и далеко не всегда

⁸⁴ Составляющие личного капитала можно разделить на две составляющие: непосредственно определяющие его производительные силы, и все остальные, имеющие личную ценность. При этом потребности человека – это повышение всех необходимых потребностей в их совокупности и в соответствии с их текущей и предвидимой ценностью.

доминирующую [Акерлоф, Шиллер, 2010]. И ценность жизни для человека – это совокупность его деятельности (включая и досуг) и достигаемых результатов во всех сферах его деятельности (и естественных, и вынужденных).

Личный капитал человека включает в себя все внутренние и внешние ценности, которые необходимы человеку для обеспечения его жизнедеятельности и его личного развития. Повышение личного капитала человека – это цель его развития, необходимого для осознания и осуществления максимального смысла его жизни. И смысл жизни осознается только у личности взрослого человека, но он индивидуален у каждого человека. При этом изменение личного капитала человека, или даже только само предвидение этого, несет ему положительные эмоции при его повышении и отрицательные – при понижении. Что показывает человеку, что он движется в правильном направлении.

2.2.3. Потенциальные производительные силы человека в естественной природной среде

Производительные силы человека, его цель жизни и среда, определяют всю его жизнедеятельность. «Многие ученые в разное время давали различную характеристику понятию «производительные силы», поэтому существует и множество различных определений, но все они сводятся к тому, что производительные силы – система личностных и вещественных элементов, в процессе объединения которых осуществляется производство» [Дондокова, Пильчинова, 2014]. Но не только и не сколько производство – определяют всю жизнь человека!

Можно отметить, что все блага человека, отмеченные Альфредом Адлером – это ценности человека. Ценности – это «то, что человек ценит в своей жизни, в окружающем его мире, людях, материальной и духовной культуре людей, чем особенно дорожит и чему он придает наиболее важное значение» [Немов, 2007]. Ральф Перри⁸⁵ полагал, что ценности – это то, что удовлетворяет потребностям субъекта⁸⁶ [Грязнова, Афанасьев, 2019, с. 42]. В нашем понимании человек ценит все, что ему необходимо для его жизнедеятельности, и воздух, и воду, и жилище, и работу, и др. Только в разной степени и в разное время. Так, например, в обычное время человек не ощущает ценности воздуха, но он ему жизненно необходим. Значимость для человека тех или иных ценностей является характеристикой их принятия или неприятия и связана с отношением, под которым следует понимать целостную систему индивидуальных избирательных, сознательных связей личности с

⁸⁵ Перри (Perry) Ральф Бартон (1876–1957) – амер. философ-неореалист. Проф. Гарвардского ун-та, ярый моральный идеалист, заявившим в 1909 году, что для него идеализм означал "интерпретировать жизнь в соответствии с этическими, научными и метафизическими истинами".

⁸⁶ Perry R.B. Realms of Value. A Critique of Human Civilization. Harvard, 1994. P. 72

различными сторонами объективной действительности [Мясищев, 2011]. И здесь «Принцип доминанты объясняет, почему организм не отвлекается на все получаемые раздражители, а реагирует лишь на конкретные из них» [Мазяр, 2019, с. 13–14]. «Доминанта⁸⁷ определяет направленность нашего сознания, которое, как луч прожектора в темноте, выхватывает только то, что для нас актуально в данный момент. ... Доминанты – это результат внутренней работы и внешних влияний, поэтому ими можно и нужно управлять» [Резапкина, 2016, с. 102]. Доминанты – это деятельность нашей психики, анализирующую и учитывающую нашу внутреннюю и внешнюю среду, состояние составляющих нашего личного капитала, и принимающего и необходимые человеку доминанты, и конкретные личные рефлексы, и цели деятельности: от витальных – до досуга и производственных.

Эмманюэль Мунье⁸⁸ полагает: «Личность – это духовное существо, конституируемое, как таковое, способом существования и самостоятельностью в своем бытии; она поддерживает это существование посредством принятия некоторой иерархии свободно применяемых и внутренне переживаемых ценностей, посредством ответственного включения в деятельность и постоянно осуществляемого обращения; таким образом, она осуществляет свою деятельность в свободе и сверх того развивает посредством творческих актов свое призвание во всем его своеобразии» [Мунье, 1999, с. 301]. При этом базовая сущность личности – это его динамическая система ценностей. Именно она и определяет всю жизнедеятельность человека и как рационального, и как как духовного существа, существующего в своей внешней среде. «Система ориентаций – мировоззренческих и ценностных установок – в каждой данной социальной среде обуславливает неявным образом тип, характер, круг и способ исторических объяснений, на которые способен сам историк как носитель исторических представлений» [Барг, 1987, с. 24]. «Регулирующее действие ценностей выражается в задании вектора деятельности, который направлен в бесконечность» [Леонтьев ДА, 2019, с. 227]. А «в философии ценностные ориентации понимаются как важнейшие элементы внутренней структуры личности, закрепленные личным опытом индивида, всей совокупностью его переживаний, и отграничивающие значимое, существенное для данного человека от незначимого, несущественного» [Исмаилова, 2022 с. 42–43]. При этом человек вырабатывает те свои

⁸⁷ «Ближе всех к открытию главного измерения человеческой личности подошел не психолог, а физиолог, великий русский ученый А.А. Ухтомский. Открытый им принцип доминанты выходит за пределы изучения физиологических процессов, объясняя психологические и социальные аспекты поведения человека» [Резапкина, 2016, с. 101].

⁸⁸ Мунье Эмманюэль (1905–1950) – французский католический философ, основатель персонализма во Франции. В основе учения Мунье лежит признание абсолютной ценности личности, находящейся в постоянном творческом самоосуществлении.

ценности, которые обеспечивают его максимальные личные результаты в существующей среде.

Личный капитал человека – его сложнейшая взаимоувязанная и неразрывная система ценностей – является внутренней структурой личности человека. «Детский период психологически находится под печатью действия различных потребностей, взрослый мир – это мир ценностей» [Ситаров, Романюк, 2016, с.127]. Если же говорить словами Виктора Франкла и А.А. Ухтомского, можно отметить, что доминантами деятельности человека (в зависимости от ситуации) является «принцип удовольствия» Зигмунда Фрейда (доминанта ребенка), фиктивная цель развития и превосходства Альберта Адлера (доминанта подростка) и смысл жизни человека Виктора Франкла (доминанта личности взрослого человека). А далее следуют конкретные цели, которые человек ставит исходя из этих доминант. А в целом доминантой жизнедеятельности человека является повышение его жизненного капитала для осознания и осуществления максимального смысла жизни.

Производительные силы человека зависят от цели его жизни, выгод и угроз внешней среды, его личного капитала. Составляющих ценностей его производительных сил и ценностей, которые ему необходимо пополнять – его неудовлетворенных в данное время потребностей. При этом личный капитал человека определяет потенциальные производительные силы, а реальные, действующие, – в основном его конкретные цели и внешняя среда.

2.2.4. Рефлексы, культура и институты человека

Как отмечает Ю.А. Ольсевич⁸⁹ [Ольсевич, 2008а], деятельность человека направляется:

- Природными (генетическими, наследуемыми) стереотипами поведения: природными инстинктами – сложными рефлексами;
- 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.

При этом, «содержимое памяти не передается по наследству, генетически наследуются только ее потенциальные возможности («пределы памяти»). Отсюда следует,

⁸⁹ Юлий Яковлевич Ольсевич (1929–2016) – советский и российский экономист, доктор экономических наук, профессор, Главный научный сотрудник Института экономики РАН.

что генетически человек наследует ряд личных потребностей, способностей и инстинктов, но не культуру и не институты» [Ольсевич, 2008b, с. 23].

В отношении рефлексов Л.С. Выготский писал: «И.П. Павлов различает рефлекс свободы, цели, пищевой, защитный. Но ведь видеть свободу или цель нельзя, не имеют они и органа, как, например, органы питания; не суть и функции; складываются из тех же движений, что и другие; защита, свобода, цель – суть смыслы этих рефлексов» [Выготский, 1982, с. 350]. При этом 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 Саймон: «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].

В отношении цели «в настоящее время многие ученики И.П. Павлова считают, что необходимо различать ориентировочный рефлекс и ориентировочно исследовательскую деятельность. Ориентировочный рефлекс – это система физиологических компонентов ориентировки: поворот на новый раздражитель и настройка органов чувств на лучшее его восприятие; к этому можно добавить разнообразные вегетативные изменения организма, которые содействуют этому рефлексу или его сопровождают. Словом, ориентировочный рефлекс – это чисто физиологический процесс» [Гальперин, 2000, с. 80]. Ориентировочный рефлекс – это рефлекс анализа среды человека (как внешней, так и внутренней). И.П. Павлов⁹⁰ пишет: «Вся жизнь есть осуществление одной цели, именно, охранения самой жизни, неустанная работа того, что называется общим инстинктом жизни. Этот общий инстинкт, или рефлекс жизни, состоит из массы отдельных рефлексов. ... Рефлекс цели имеет огромное личное значение, он есть основная форма личной энергии каждого из нас. Жизнь только того красна и сильна, кто всю жизнь стремится к постоянно достигаемой, но никогда не достижимой цели или с одинаковым пылом переходит от одной цели к другой. Вся жизнь, все ее улучшения, вся ее культура делается рефлексом цели, делается только людьми, стремящимися к той или другой поставленной ими себе в жизни цели» [Павлов, 2023, с. 3, 5]. Этот общий рефлекс цели Альфред Адлер и называет генетической "фиктивной" целью человека.

⁹⁰ Пáвлов Ива́н Петро́вич (1849–1936) – российский физиолог, создатель учения о высшей нервной деятельности; основатель самой крупной отечественной физиологической школы; академик Императорской Санкт-Петербургской академии наук (позднее – Российской академии наук и АН СССР) (1907), член Лондонского королевского общества (1907), член-корреспондент Парижской АН (1911), член Германской академии естествоиспытателей «Леопольдина» (1925).

Что касается культуры, то «на протяжении многих веков человечество, приобретая определённый личный опыт, трансформирует его в соответствующие концепты, которые, связываясь между собой логически, образуют концептуальную систему, которая непрерывно изменяется и уточняется человеком в процессе его жизнедеятельности» [Зубарева, 2011, с. 48]. «Опыт накапливается, структурируется, оседает и консервируется и человеком, и социальным сущим в онтологических паттернах... которые не существуют отдельно от своих носителей» [Шведин, 2010, с. 120]

Причем сама исторический опыт – культура – очень стабилен и консервативен. Опыты как институты – консервативные, но намного менее – могут изменяться при изменении его внешней социальной среды. При этом индивидуальная деятельность человека, в которой осуществляется развитие его сущностных сил, заставляет нас усомниться в трактовке предметной деятельности индивида как основы общественной истории и культуры, считая её, как минимум, спорной [Андрюшкова, с. 2020 с. 8]. Основа культуры (в дальней перспективе) и институтов (в ближней) – это те личные результаты, которые человек вырабатывает при жизнедеятельности в существующей среде.

Альберто Алесина и Паола Джулиано [Alesina, Giuliano, 2014] отмечают, что «термин «культура» как ценности и убеждения, предпочтительнее термина «неформальные институты» ... Неформальные институты (или культура как комплекс исторически устоявшихся и передаваемых из поколения в поколение ценностей, убеждений и поведенческих норм) лежат в основе доминирующих в обществе представлений о правильном (справедливом) социальном порядке» [цит. по: Заостровцев, 2019, с. 154–156].

Необходимо разграничений понятий культуры и институтов. «Институты [в отличие от культуры] возникают и эволюционируют в русле выполнения основной своей функции – структурирования повторяющихся взаимодействий между людьми» [Вольчик, 2023, с. 55]. Структурирования деятельности в рамках культуры. Согласно мнению Д. Норта, «институты – это «правила игры» в обществе, или, выражаясь более формально, созданные человеком ограничительные рамки, которые организуют взаимоотношения между людьми. Следовательно, они задают структуру побудительных мотивов человеческого взаимодействия – будь то в политике, социальной сфере или экономике» [Норт, 1997b]. При этом, как отмечал Дуглас Норт, институты бывают формальные и неформальные⁹¹. В естественной организации формальные институты – это формализованные положения

⁹¹ «Бытующее разделение институтов на так называемые «формальные» и «неформальные» представляется нам неточным, хотя и весьма распространено. При таком разделении речь идет лишь о правилах деятельности в формальной и неформальной сферах. Поэтому сам термин «институт» является в данном случае лишним, избыточным. Например, законы представляют собой законы, а не институты, точно также как традиции – это традиции, а не институты» [Кирдина, 2014].

культуры – положения традиций и законодательства⁹². При этом институты групп и социума – это обобщенные институты его членов⁹³, соответственно они не могут совпадать полностью – необходим контроль их соблюдения. По мнению А.Е Шаститко, «институт – это ряд правил, которые выполняют функцию ограничений поведения экономических агентов и упорядочивают взаимодействие между ними, а также соответствующие механизмы контроля за соблюдением этих правил» [Шаститко, 1998].

«Согласно Парето, люди обычно имеют свое мнение о том, как они должны или как не должны себя вести. У них также есть взгляды на то, как должны или не должны вести себя другие. Такие взгляды называются нормы, и они могут быть индивидуальными, а также социальными» [Akerlof, 2007, p. 8]. И эти нормы могут быть и консервативными нормами культуры, и менее консервативными нормами институтов.

Учитывая, что в любом обществе существует целый ряд групп со своими институтами и в нем существует определенная институциональная среда своих членов. «Институт – зрелая, специализированная и сравнительно жесткая часть социальной структуры. Он образуется из личностей, но не из личностей в полном объеме; каждый человек входит в него особым образом обученной и специализированной частью себя» [Кули, 2018 с. 173]. И каждый человек может входить в ряд групп с преимущественно с общей культурой, но различными институтами.

Культура и институты не могут полностью определять деятельность человека: «Культура и институты объединяют людей общими нормами поведения, однако в психике каждого индивида общее соединено со специфическим в единую „мини-систему“, твердым ядром которой служат природные потребности, способности и инстинкты» [Ольсевич, 2008b].

Природа поведения субъектов хозяйства определяется генетическими (врожденными) основами их психики, усвоенными ими социальными нормами, правилами, ценностями, привычками (т.е. институтами) [Ольсевич, 2008b]. И такой основой является доминирование личного интереса. А чтобы стать „институтом“ (нормой, правилом мышления и поведения), „схемы“ должны стать общими для широкого круга индивидов (социальной группы, слоя, класса, нации). Такие общие схемы вырабатываются в ходе общения и взаимодействия индивидов [Ольсевич, 2008].

⁹² Дж. Ходжсона о формировании институтов: «когда индивидуальные привычки разделяются обществом или группой и укрепляются в этих пределах, они принимают форму социально-экономических институтов» [Ходжсон, 2000]. Только в рамках общества они со временем выливаются в формальные институты, а в рамках группы остаются неформальными: «в обществах, где взаимодействие протекает на личностном уровне, неформальных норм в целом достаточно» [Норт 2010, с. 91]

⁹³ Институт члена группы – это его видение правил игры, правил, которые обеспечивают его максимальные интересы.

Деятельность человека определяется его личной культурой и личными институтами, доминированием личного интереса. А также внешней средой, в том числе институциональной средой, поддерживаемой санкциями. Человек принимает те решения, вырабатывает те ценности, которые наиболее повышают его личный капитал в своей среде деятельности – с учетом возможных санкций своей институциональной группы, организации, страны. Однако в естественной среде отношения человека и социальных объектов внешней среды нормальны и эти санкции невелики – они только поддерживают принятый институциональный порядок.

2.2.5. Свобода человека

Иммануил Кант⁹⁴ отмечал, что субъект, для которого свобода есть конечная цель, может «причислить себя к чувственно воспринимаемому миру, и к миру интеллектуальному» [Кант, 1993, с. 231–232]. А Виктор Франкл пишет: «Духовность⁹⁵, свобода и ответственность – это три экзистенциала человеческого существования» [Франкл, 1990, с. 93].

Институт исходной деятельности человека – первобытных племен – определялся экономикой дара. Основы этой экономики применительно к современной деятельности так отметил Шандор Хорват⁹⁶ в своей статье «Духовность и богатство: две миссии экономической науки». Он отмечал, что рыночная экономика есть следствие конкуренции людей, когда каждый преследует прежде всего свой собственный интерес и балансирует даваемые и получаемые полезности. Когда же товары становятся дарами, они способны удовлетворять духовные потребности. При этом духовное богатство может создаваться и накапливаться только путем подарочных трансакций, которые обладают тремя компонентами: дарение, принятие и возврат. В противоположность рыночному обмену участники не могут использовать друг друга для достижения своих эгоистичных целей. И экономические науки должны более интенсивно исследовать свойства экономики дара. Ведь «путем дарения создаются духовные взаимоотношения» [Хорват, 2003, с. 46]. А

⁹⁴ КАНТ (Kant) Иммануил (1724–1804) – немецкий философ, один из центральных мыслителей эпохи Просвещения создатель трансцендентального идеализма.

⁹⁵ «Кроме биологических и социальных родовых свойств человеку присуще качество духовности. Человека можно назвать духовным лишь постольку, поскольку он в своем реальном поведении способен во имя высокой цели, идеи, ценности встать над повседневными интересами, выйти за пределы наличного бытия созданного как природой, так и людьми. В отличие от других названных здесь качеств духовность формируется, хотя потенциально присуща всем людям» [Лысков, 1997].

⁹⁶ Шандор Хорват – этнограф, профессор (Будапешт). В 1975 г. окончил Университет экономических наук имени Карла Маркса. Сфера научных интересов: рынки факторов производства; распределение дохода, богатства и экономическая справедливость в современных рыночных экономиках; перспективы альтернативной экономической мысли; поп-mainstream economics; моральная экономическая наука; экономическое поведение творческой личности; постмодерн в экономической науке.

«культура являет собой совокупность всех тех духовных достижений человечества, которые, даже возникнув как индивидуально-субъективные и исторически конкретные, с течением истории получили статус общественно-объективных и как бы над временных духовных явлений, образуя непрерывную и неподвластную отдельному индивиду всеобщую культурную традицию. Культура охватывает не только прошлое, настоящее, но и простирается в будущее. Однако душевность следует рассматривать шире, в социальном плане как продукт и фундаментальное основание культуры, проявление «человеческого в человеке. Душевность характеризуется бескорыстностью, свободой, эмоциональностью, по сути, теми качествами, которые возвышают личность над собственными физиологическими потребностями. В последнее время в общественной лексике понятие душевность-духовность употребляется в обозначении мировоззренческих, жизнеориентирующих мотивов поведения личности. Духовность личности, а, следовательно, общества, заключается в том, что в сознании присутствует определенное представление об идеале личности, отношении человека к человеку, человека к власти, об идеальной модели совершенного общества или государства. И наоборот, бездуховность и есть отсутствие этого представления в ясно осознаваемых как личностью, так и государством в целом» [Шипилова, 2009] В целом человеку «кроме биологических и социальных родовых свойств человеку присуще качество духовности. Человека можно назвать духовным лишь постольку, поскольку он в своем реальном поведении способен во имя высокой цели, идеи, ценности встать над повседневными интересами, выйти за пределы наличного бытия созданного как природой, так и людьми. В отличие от других названных здесь качеств духовность формируется, хотя потенциально присуща всем людям» [Лысков, 1997]. Альфред Крёбер⁹⁷ и К. Клакхон⁹⁸ так пишут о значении культуры: «Культурные системы могут рассматриваться, с одной стороны, как результаты деятельности людей, а с другой – как ее регуляторы» [цит. по: Виндельбанд, 2000, с. 512]. «Судьба, то есть все уже свершившееся⁹⁹, должна всегда выступать стимулом к новым, сознательным и ответственным действиям» [Франкл, 1990, с. 207] и судьба человека главным образом базируются на его историческом опыте.

⁹⁷ Крёбер Алфред Луис (1876—1960) – крупный американский этнограф и культуролог, представитель «исторической школы» в этнологии, один из ведущих антропологов первой половины XX в. Труды по этнографии индейцев и общим проблемам этнографии.

⁹⁸ Клайд К. Клакхон (англ. Clyde K. Kluckhohn, (1905–1960) – американский социальный антрополог, известность получили общетеоретические исследования культурных паттернов, национального характера, ценностных систем и универсальных ценностей.

⁹⁹ «Человеческая свобода вызывается к действию неизбежностью прошлого, которое вследствие этого становится судьбой» [Франкл 207].

При этом «человек же, поскольку ему свойственно осмысленное существование, всегда свободен в своем решении относительно способа собственного бытия¹⁰⁰. В его власти принимать самые различные решения, вплоть до возможности самоуничтожения¹⁰¹» [с. 205].

Виктор Франкл пишет: «Однако как человеческий феномен свобода – нечто слишком человеческое. Человеческая свобода – это конечная свобода. Человек не свободен от условий. Но он свободен занять позицию по отношению к ним. Условия не обуславливают его полностью. От него – в пределах его ограничений – зависит, сдастся ли он, уступит ли он условиям. Он может также подняться над ними и таким образом открыться и войти в человеческое измерение» [Франкл, 1990 с. 77]. При этом свобода человека дуальна. С другой стороны – с другой стороны «каждый человек духовно свободен в выборе позиции не только по отношению к своей физической, но и по отношению к своей психической природе» [Франкл, 1990, с. 215] – в силах человека и изменить свои ценности (но только в случае повышения совокупной ценности своего личного капитала). «Человек же может изменить себя, иначе он не был бы человеком. Способность формировать и переформировывать себя – прерогатива человеческого существования» [Франкл, 1990, с. 146]. Здесь Дэвид Гершон¹⁰² и Гейл Страуб¹⁰³ пишут: «Если мы хотим изменить какую-то часть нашей теперешней жизни, мы должны сначала изменить те убеждения, которые создают ее. Если мы хотим создать что – либо новое в своей жизни, мы должны сначала мысленно создать новое убеждение» [цит. по: Хапчаев, 2019, с. 35]. Человек имеет абсолютную свободу выбора: он может идти и против своей культуры если его решения в текущей и предвидимой ситуации повышают его личный капитал и это его осознанный выбор. И, со временем, принять эту культуру и измениться самому. Только при этом Эрих Фромм писал: «Пока не будет достигнута полная свобода и независимость, человек будет принимать за истину то, что считает истинным большинство; его суждения определяются потребностью контакта со стадом и страхом оказаться в изоляции. Немногие могут выдержать одиночество и говорить истину, не боясь лишиться связи с другими людьми.

¹⁰⁰ Абсолютность свободы отмечал и А. Портман: «Человек—это особое существо, которому свойственна постоянная свобода принятия решения, невзирая на любые личные обстоятельства» [цит. по: Франкл, 1990, с. 125].

¹⁰¹ Это возможно только в том случае, если он осознает, что дальнейшая жизнь имеет для него отрицательную ценность.

¹⁰² Дэвид Гершон (David Gershon) – профессор кафедры биомедицины Технологического института Технион (Израиль), основатель и генеральный директор Института расширения прав и возможностей, является одним из ведущих мировых авторитетов в области изменения поведения и трансформации крупных систем.

¹⁰³ Гейл Штрауб (Gail Straub) – соучредитель и исполнительный директор Института расширения прав и возможностей.

Это – истинные герои человечества. Если бы не они, мы до сих пор жили бы в пещерах» [Фромм, 1949].

Абсолютная свобода выбора человека, в том числе и личная свобода изменения своих ценностей, говорит о том, что извне «человек не «управляем», человек сам принимает решения. Человек свободен» [Франкл, 1990]¹⁰⁴. Как писал Макс Шелер¹⁰⁵, человек – это «тот, кто может сказать нет», «аскет жизни», вечный протестант против всякой только действительности» [Шелер, 1988, с. 64]. Человек непосредственно принимает только те внешние решения, которые закреплены в его подсознании как положительные, определены его сознанием и сверхсознанием, как соответствующие повышению его личного капитала. В противном случае он принимает не внешние решения, а те свои личные, которые в текущей и предвидимой ситуации обеспечивают максимальное значение его личного капитала (максимальное повышение или, при угрозах, его минимальное понижение). Собственно, в этом и заключается принцип доминирования личного интереса, который мы и рассмотрим далее.

А в целом, как отмечает Джеймс Коулман¹⁰⁶ необходима важность «подхода к акторам как к лицам, принимающим самостоятельные решения и действующим независимо, руководствуясь собственными интересами. Главное его достоинство состоит в принципах действия, максимизирующих полезность» [Коулман, 2001, с. 122]. И это же отмечал и Грберт Саймон «Предпосылка рациональности ... – это не сама по себе идея рациональности, а особая, весьма специфическая форма рациональности –

¹⁰⁴ «Из всех живых существ, населяющих нашу планету, один лишь человек не хочет смириться со своей судьбой. Все остальные подчиняются породившим их силам, и когда эти силы оборачиваются против них, пассивно обрекают себя на вымирание. Человек – единственный, кто смело смотрит этим силам в лицо и, как только видит, что природа отворачивается от него, стремится найти средства самозащиты. ... Кроме человека, нет на земле ничего такого, что восставало бы против силы, породившей его. ... А человек противопоставит обстоятельству» [Уэллс, 1964]. При этом «классические парадигмы ИИ (искусственного интеллекта) рассматривают человека не как средство, включенное в управляющую деятельность, а как независимый от контуров управления объект» [Социогуманитарные аспекты, 2022, с. 196].

«Только вы лично определяете цели» [Мольц, 2002]; цель «должна быть понята как свободно выбранная цель, как цель, которую мы, люди, определяем сами» [Letsch 2019, с. 187]; «субъект управления (он же – субъект развития) ставит задачи (управленческие задачи) прежде всего для самого себя, а не для кого-то еще» [Киселев 2013, с. 35]. И «не существует никаких внешних воздействий (слов, фраз, жестов, сигналов), способных однозначно и независимо от индивидуального опыта вызвать то или иное поведение. Что бы мы ни делали, мы всегда сами являемся авторами и инициаторами этого действия» [Плотников 2011].

Для человека «личное решение находится за пределами возможностей формальной организации, несмотря на то, что оно является объектом воздействия организации» [Хелл, Зиглер, 2001].

Князева Е.Н. со ссылкой на Умберто Матурана пишет: «Сложные живые системы также демонстрируют свойство «структурного детерминизма» – ничто внешнее для нас по существу не может определить, что изменяется в нас самих. ... посредством внутренней структурной динамики... система живет как закрытая структурно детерминированная система в замкнутой динамике структурных изменений» [Князева, 2012, с. 35].

¹⁰⁵ Шелер Макс (Max Scheler) (1874–1928), немецкий философ, представитель феноменологии, один из основоположников феноменологической аксиологии, социологии знания и философской антропологии как самостоятельных дисциплин.

¹⁰⁶ Джеймс Сэмюэль Коулман (James Samuel Coleman 1926–1995) – американский социолог, один из ключевых представителей теории рационального выбора.

«рациональность человека, максимизирующего полезность и преуспевающего в этом» [Саймон, 1993, с. 17]. При этом полезность надо понимать по Бекеру, как «приведенную ценность всей суммы разностей между выгодами и издержками, как неденежными, так и денежными» [Беккер 1993, с. 41].

Свобода человека не абсолютна (ограничена рамками его культурой и принятыми им институтам), но свобода воли человека – свобода выбора – абсолютна. При этом человек свободен даже в изменении определенных положений своей культуры, но не свободен к решениям по снижению своего личного капитала.

2.2.6. Доминирование личного интереса

Генетические цели развития, превосходства, осознания и исполнения смысла своей жизни (средствами которых является развитие человека – повышение личного капитала), а также свобода воли¹⁰⁷ невзирая на любые личные обстоятельства, генетически определяет и доминирование личного интереса человека. В разделе «Движущая сила хозяйствования» своего труда «Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии» Макс Вебер писал: «Любое хозяйствование в экономике обмена предпринимается и реализуется единичными субъектами с целью удовлетворения их собственных – идеальных или материальных – интересов. <...> решающая роль индивидуального интереса неизменна. Верно, что существует хозяйственное действие, чисто идеологически ориентированное на чужие интересы, но также верно и то, что масса людей так себя не ведет и, как показывает опыт, вести себя не может и поэтому не будет» [Вебер 2016: 248]. И «доминирование личного интереса – это «первый принцип экономики» [Golovics, 2015]. И с точки зрения деятельности человека «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.

Доминирование личного интереса заложено генетически – это закон природы. «По отношению к человеку и обществу законы природы объективны: они действуют независимо от воли и сознания человека. ... Будучи частью природы, человечество не может (и не должно пытаться) изменить природные закономерности» [Бринчук, 2016]. При этом, однако, личный интерес дуален: во-первых, личный интерес человека – это интерес и собственного утилитарного развития, и развитие своего социума¹⁰⁸. Без социума, в котором

¹⁰⁷ «Человек есть то, что он решает и делает. В связи с такой установкой можно говорить, что именно воля является сущностью человека» [Вороховов, 2020].

¹⁰⁸ В работе Элтона Мэйо опубликованной им в 1933 г. [Mayo, 1933] отмечалось, что в современном понимании «социальный человек» это иррациональный субъект, деятельность которого направлена не на себя, а на коллективные социальные потребности, он ценит исконные человеческие отношения, а не коммерческие.

человек существует: человек несамодостаточен (в отличие, например, от крупных хищников) и не может развиваться в отрыве от своего социума. Во-вторых, свобода человека ограничена рамками его внутренней социальной культуры, завещанной его предками – она ограничена рамками социальных ценностей человека. И такая дуальность человека – его внутреннее единство и противоположность. Это первый закон диалектики – основной закон развития.

В работе «К вопросу о диалектике» В.И. Ленин писал: «Единство (совпадение, тождество, равнодействие) противоположностей условно, временно, преходяще, относительно. Борьба взаимоисключающих противоположностей абсолютна, как абсолютно развитие, движение» [Ленин, 1969, с. 317]. При этом единство противоречий заключается в том, устранение любой из противоположностей приводит к уничтожению и системы: устранение эгоизма приведет к невозможности физиологического выживания самого человека, устранение альтруизма – к невозможности объединения людей в группы и их выживания в агрессивной внешней среде. «Эгоизм необходим для человеческого общества как биологическая основа борьбы за индивидуальное существование и выживание отдельных особей, наиболее приспособленных к данным условиям существования (индивидуальный естественный отбор). Альтруизм является необходимым условием для более успешного выживания потомства и, в конечном итоге, для всей человеческой популяции в целом (популяционный отбор)» [Лаверычева, 2016, с. 354]. Более того, «на генном уровне альтруизм – плохая черта, а эгоизм – хорошая, что неумолимо вытекает из наших определений альтруизма и эгоизма» [Докинз, 2015, с. 81].

«Природа каждого человека носит двойственный, индивидуально-общественный характер. Отсюда следует, что его потребности имеют одновременно и частный, и социальный аспект» [Ольсевич, Ю.Я., 2008с. 16]. «При этом непреложно требование диалектики о недопустимости стирания различий, отождествления противоположностей» [Печников и др., 2015]. «Только их борьба и противоречивое единение дает жизнь этому объекту, явлению» [Михалев, Волооков, 2017]. При этом диалектика «признает существование трех всеобщих законов развития мира и познания: закон единства и борьбы противоположностей, закон перехода количественных изменений в качественные и закон отрицания отрицания. Каждый из этих законов диалектики по-своему показывает процесс развития. Закон единства и борьбы противоположностей вскрывает источник развития, этим источником является противоречие. Закон перехода количественных изменений в качественные показывает скачкообразный характер развития. Закон отрицания отрицания демонстрирует поступательный и прогрессивный характер развития» [Ситникова, 2018]. И развитие любой социальной организации может осуществляться только опираясь на все три

законов диалектики – выявлении противоречий и конфликтов, их эволюционном и революционном разрешении, циклическом развитии. При этом, «конфликты в организации могут служить источником инноваций и позитивных изменений, но только при условии эффективного управления» [Ромашова, 2017]. Здесь Эмиль Дюркгейм отмечал, что «невозможно, чтобы общественная жизнь обходилась без борьбы» [Дюркгейм, 1991, с. 340]. Где нет конфликта, борьбы – там нет развития. «Социальный конфликт – это явное или скрытое состояние противоборства объективно расходящихся интересов, целей и тенденций развития социальных объектов» [Запрудский, 1992, с. 54]. А «из системных противоречий вытекает организационная задача, тем более настоятельная, чем сильнее их развитие, задача их разрешения или устранения. Жизнь ее решает или отрицательным путем – разрушается сама система, например, умирает организм, или положительным путем – преобразованием системы, освобождающим ее от противоречий» [Богданов, 2003].

Френк Найт пишет: «Каждый управляет собственной деятельностью, ориентируясь на результаты, которые достаются лично ему. Каждое лицо окончательный и безоговорочный судья своего благосостояния и своих интересов» [Найт, с. 83]. Деятельность человека направлена на его личное развитие как на повышение всех составляющих его личного капитала: и внутренних, и внешних, и личностных эгоистичных, и социальных альтруистичных. Соответственно критерий деятельности человека, его развития, – это повышение его совокупного личного капитала. Но это не самоцель – это лишь средство осознания и осуществления максимального смысла жизни [Жемчуговы, 2020d, 2021b].

Доминирование личного интереса – это первый принцип экономики. Но личный интерес человека дуален: он заключается и в индивидуальном развитии самого человека, и в развитии его социума – без которого сама его жизнь просто невозможна. И чем более социум ценен для человека, тем личный интерес направляется на развитие социума. Личный интерес – это единство и борьба противоречий – первый закон диалектики, определяющий взаимное развитие и человека, и общества.

2.2.7. Асимметрия информации и остаточные права контроля

При любой коллективной деятельности человека всегда имеется симметрии информации – это различная информация участников деятельности о действиях друг друга, их информации о среде, об их возможностях и интересах. Соответственно ни одна социальная группа (даже семья) не может осуществлять полный контроль деятельности своих членов. При этом отдельные члены группы в личных целях имеют возможности: использовать свое время в своих утилитарных интересах, а не интересах группы.

Соответственно в любой группе могут появиться «халявщики», «сачки» или лица, осуществляющие иные оппортунистические действия» [Остром, 2010b, с. 71]. Естественная причина в том, что «имея несколько членов команды, каждый из них имеет стимул обманывать друг друга ... В результате общая производительность команды снижается» [Alchian, 1972, с. 781]. И такое использование ресурсов, связанное с асимметрией информации при ограниченном контроле, определяется как остаточные права контроля [Харт, 2021].

В самом общем виде это возможно потому, что принципиальная ограниченность внешнего контроля предоставляет агенту остаточные права контроля и личных активов, и вверенных ему группой, которые он отождествляет со своими правами собственности на эти активы [Grossman, Hart, 1986] – «остаточные права контроля приравниваются к собственности» [Kim, Mahoney, 2005, p. 236]. И здесь проблема морального риска делает «личность агента весьма актуальной» [Hart, Holmström, 2016, с. 26], и даже в семье. Ведь агент может использовать их по своему усмотрению, в личных целях, и даже в ущерб своей семье.

Здесь Гроссман и Харт писали: «Мы не проводим различия между собственностью и контролем и фактически определяем собственность как право осуществлять контроль и фактически определяют собственность как власть осуществлять контроль» [Grossman, Hart 1986, pp. 693–694]. Позднее Оливер Харт писал: «Фактически в этой работе право собственности на актив мы отождествляем с обладанием остаточными правами контроля над этим активом, то есть с правом использовать актив любым способом, коль скоро это не связано с конкретными правами, отказ от которых предусмотрен первоначальным контрактом» [Харт, 2001]. И эти остаточные права, определяемые личной информацией и личными способностями, рассматриваются человеком как его личная собственность. Например, в любой группе ее член может планировать и производить результаты, предвидимые группой, а может и много большие, используя все знания и навыки, личные возможности. Может производить и дополнительный предпринимательский (любой человек является предпринимателем используя доход от своего человеческого капитала) «доход, возникающий благодаря тому, что предприниматель умеет находить более эффективную комбинацию труда и капитала, чем это обычно делается в сообществе, которому он принадлежит» [Найт, 2013]. При этом «на поведение предпринимателей влияет характер экономической политики правительства [своей группы, предприятия, и др.]: долговременная (устойчивая) вызывает одно поведение, а неустойчивая другое. Своим поведением предприниматели не отличаются от обычных людей» [Томилов, Ждан 2020, с. 122] – любой человек является внутренним предпринимателем.

Понятно, что чем больше размер группы, тем менее эффективен внутренний контроль группы (внешний для отдельного ее члена), тем больше асимметрия информации, тем больше возможности присвоения остаточных прав контроля – появления «халявщиков», «сачков». Именно поэтому размер первичной группы ограничен 5–6-ю членами [Барнард, 2009]. Ведь «соблюдение правил каждым участником зависит от соблюдения правил всеми остальными. Никто не захочет быть «лохом» [Остром, 2010b, с. 185]. Соответственно, «участники придерживаются стратегии сотрудничества до тех пор, пока все остальные придерживаются этой же стратегии. Если кто-либо отступает от правил, то, как утверждает модель, все остальные немедленно и навсегда также бросают их выполнять» [Остром, 2010b, с. 183–184]. При большем числе членов группы внутренний контроль ослабевает, появляются «халявщики», «сачки», группа разваливается. Только «вымирание группы – процесс медленный по сравнению с чрезвычайно оживленной конкуренцией на уровне индивидуумов. Даже в то время, пока данная группа медленно и неотвратно катится под откос, эгоистичные индивидуумы достигают кратковременного процветания за счет альтруистов» [Докинз, 2015, с. 43].

Здесь В.М. Полтерович¹⁰⁹ пишет: «Каждый экономический агент может инвестировать свои средства и время в производство, либо в деятельность по присвоению ренты. Его выбор зависит от относительной эффективности этих двух вариантов. Если присвоение ренты более выгодно, то агенты выбирают этот вид деятельности, и может возникнуть институциональная ловушка¹¹⁰» [Полтерович, 2004, с. 10]. Такая институциональная ловушка называется «трагедией общин» [Hardin, 1968].

Асимметрия информации принципиальна и неустранима. Что касается присвоения остаточных прав контроля, то доминирование личного интереса также говорит о том, оно также принципиально неустранимо. Оно близко к нулю только в малых солидарных группах с общностью культуры и интересов, постоянным тесным сотрудничеством (в первую очередь в семье). Однако с ростом численности группы, снижением уровня сотрудничества, рост асимметрии информации неизбежен, и возможности присвоения остаточных прав контроля повышаются. При этом даже в самых малых группах необходим внутренний контроль со стороны группы (внешний не помогает [Остром, 2010]) и санкции к нарушителям. А его отсутствии такого контроля с неизбежностью приводит к появлению «халявщиков», «сачков» и развалу группы. А социальные группы же численностью более

¹⁰⁹ Полтерович Виктор Меерович –доктор экономических наук, профессор, Академик РАН, заместитель директора МШЭ МГУ.

¹¹⁰ В терминах неонституциональной теории «институциональная ловушка – это неэффективная устойчивая норма (неэффективный институт), имеющая самоподдерживающийся характер» [Полтерович, 2004].

5–6 человек просто не выживают, разделяются на несколько (со своими внутренними интересами) или просто распадаются.

2.2.8. Человек – это элементарная социальная организация

Обычно считается что социальная организация это как минимум два человека объединенные личными взаимоотношениями. Однако собственно организацией даже считают не столько ее членов, сколько сами отношения между ними [Городецкий, 2009], сформированную ими культуру [Яничевич, 2012; Камерон, Куинн, 2001; Новичков, 2014]. При этом необходимо учесть, что человек – это не просто индивид, а социальная личность с его разносторонней сформированной поколениями исторической культурой, включая и текущее поколение. И можно предполагать, что в нем могут "жить" несколько исторических личностей, взаимодействующих и соперничающих друг с другом. Соответственно «мыслителей издавна интересовала диалогичность внутренней жизни человека, ее сокровенный смысл, связь со структурой личности и перспективами ее совершенствования. Эта тема исследовалась философами (Августин Аврелий, А. Шейфсбери, М. Бубер, С. Л. Франк, М. М. Бахтин), писателями (Ф. М. Достоевский), деятелями культуры (К. С. Станиславский). Интенсивно изучается явление аутокоммуникации современными учеными (Г. Буш, Л. П. Гримак, М. С. Каган, Г. М. Кучинский). Важность общения с самим собой для обретения человеком внутренней целостности метко подмечена Аристотелем». [Гладышев, 2012]. И это внутриличностное общение свойственно зрелому человеку как личности [Мацута, 2009; Баева, 2002, 2010]. А значит и способность Человека взаимодействовать самому с собой – с точки зрения своих различных исторических, существующих и будущих культурных ценностных позиций. У человека всегда имеется целый ряд внутренних конфликтов интересов. Например, отмеченный конфликт получения максимального (эгоистического) личного результата, и максимального (альтруистического) коллективного результата. А также, и целый ряд других внутренних конфликтов: ближних и дальних целей, досуга и производства, собственно возможны конфликты любых ценностей человека. И реальная деятельность каждого человека – это выявление и разрешение компромиссов его внутренних интересов. Компромисс разрешаемый, как отмечал еще Аристотель, в общении человека с самим собой (внутриличностное общение, взаимодействие внутренних субъектов, аутокоммуникация¹¹¹). Эти два начала человека, как две отдельные личности (возможно и

¹¹¹ «Научное определение внутриличностной коммуникации (аутокоммуникации) заключается в ее понимании как коммуникации, замкнутой на одном субъекте, выступающем одновременно и коммуникатором, и реципиентом. ... Результатом подобного общения может стать либо полное различие смысловых позиций и как следствие – «конфликт» собеседников, либо появление

более, чем две), постоянно взаимодействуют между собой, и принимают совместные решения по текущей ситуации. Человек – это открытая многомерная самоорганизующаяся система. А в целом, внутренний мир человека – это сложная система взаимодействия внутренних субъектов

И в этой системе действует закон доминирования личного интереса дуальный закон – ведь в личный интерес человека входят и развитие его сугубо личных интересов, и развитие его социума – без чего сам человек не может достигать своих высоких личных результатов, а своих социальных результатов не может достигать в принципе. И производительные силы человека определяются дуальностью интересов человека – первым законом диалектики. «Человек как сформированная личность – это социальная система, в своем развитии детерминируемая обществом и реализующая себя в обществе в актах своей универсальной деятельности» [Табидзе, 1973, с. 10]. «Человек – это многомерная система» [Щёлоков, 2016]. Человек – это открытая система, открытая потому, что «в результате взаимосвязи с окружающим в системе возникают новые элементы» [Щёлоков, 2016, с. 272]. «Сточки зрения современной философской антропологии человек есть итог всей предшествующей истории мироздания, обобщение и выражение всех форм движения материи. В нем потенциально представлено все, вся мировая действительность. ... идея многомерности человека выражает его данность в качестве уникальной сверхсложной системы» [Горбачев, 2009, с. 7]. «Внутриличностное общение оказывается ... той реальностью, сущностные свойства которой и характеризуют собственно общение. А непосредственное и опосредованное общение – лишь условия его явления и развития» [Прохватиллов, 1998, с. 46]. «Внутренний мир человека предстает как сложная система взаимодействия внутренних субъектов, отражающая реальные отношения субъекта со значимыми другими и порождающая в этих отношениях заслуженных собеседников, выступающих в качестве системы координат для привязки всей той информации, которую современный человек получает в ходе аккультурации и процессов продуктивной деятельности, порождающих его дальнейшую идеальную представленность в сознании окружающих (и встречные процессы)» [Марков, 2017, с. 90-91].

Человек – это элементарная социальная организация, деятельность которой определяется потребностью восполнения и повышения различных конфликтующих ценностей. Конфликтами, за которыми стоят исторические события и факты. Разрешая эти конфликты, человек развивается, и становится тем, кто он есть.

результатирующего смысла. Таким образом, конструктивным исходом внутриличностной коммуникации может служить изменение самой личности и ее интеграция» [Мацута, 2009, с. 37].

2.2.9. Человек – это самоорганизующаяся система

Рассматривая Человека, С.И. Дьяков¹¹² пишет: «Человек рассматривается нами как субъект в системном плане своей психической самоорганизации (ПСО¹¹³), с помощью которой он осуществляет самореализацию своих чувств, идей и намерений в динамическом поле жизни (К. Левин, С.Л. Рубинштейн и др.), в эволюционно-генетическом континууме саморазвития. У человека наряду с сознательными неосознаваемые механизмы и структуры отражают чувственно-образные, эмоциональные и словесно-логические автономные и автоматизированные аспекты и программы самоорганизации жизнедеятельности (установки, навыки, привычки) ... Сам процесс осознания происходящего в пространстве прошлого и будущего и управления процессами жизнедеятельности является подлинно субъектным актом. Вместе с тем человек не всегда или не в полной мере выступает творцом реальности, выражая себя в виртуальном пространстве фантазий и, следовательно, не актуализируя практически свои потенциалы субъектности. Следовательно, мы говорим о мере субъектности и об оптимальности субъектной самоорганизации человека» [Дьяков, 2018, с. 15–16, 22]. И «то, что человек является открытой и сложной системой признают все. ... Человек как целая сложная и открытая система организует сама себя» [Рахманов, 2014, с. 272, 277].

А.В. Рукин¹¹⁴ отмечает: «Главным фактором, обуславливающим генезис внутриличностной самоорганизации, является способность человека осуществлять внутреннюю критическую деятельность по оценке информации, воспринимаемой из внешнего мира и интериоризированной в предшествующий период. В результате внутриличностной самоорганизации возникают благоприятные условия для самообучения. ... Личный путь человека, по сути, является непрерывным педагогическим процессом, в ходе которого человек внутренне самоорганизуется» [Рукин, 2017, с. 240]. «Сознание индивида представляет собой автоматизированную саморефлективную систему самоорганизации личности (например, как в модели С.Л. Рубинштейна: «познание–переживание–отношение» и др.). В результате мы наблюдаем диалектику системы ПСО в становлении человека как сознающего субъекта, где управление «снизу вверх» сменяется

¹¹² Дьяков Сергей Иванович – кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры «Психология», Севастопольский государственный университет.

¹¹³ «Наши мысли связываются и структурируются семантически (отражают значение и смысл вещей и идей) в программы действий и, вследствие этого, определяют структуру и свойства ПСО в контексте самоорганизации жизнедеятельности личности (отражают запрограммированные актуальные потребности и цели, альтернативные способы решения существующих задач). Сознательная самоорганизация мышлепостроения программ действий и направленности личности определяет ее субъектность в ПСО и жизнедеятельности» [Дьяков, Костромина, 2022, с. 80].

¹¹⁴ Рукин Александр Валентинович – кандидат философских наук, доцент, доцент кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин Военной академии воздушно-космической обороны им. Маршала Советского Союза Г.К. Жукова

руководящей ролью «вершинных структур» (Л.С. Выготский), движением от сложившихся автоматизмов и установок в пространстве социокультурного взаимодействия в информационном поле познания жизни к сознательной самоорганизации. ... Разум организует мир, организуя самого себя» [Дьяков, Костромина, 2022, с. 70].

Именно в «в процессе самоорганизации формируется цельность, а цельность будет обладать новыми качествами, эти процессы не что иное, как развитие, потому что появление новых качеств, их дифференциация, процесс перехода объектов с нижнего на верхние ступени являются знаками развития. ... в самоорганизации человека главным фактором является общность целей» [Рахманов, 2014, с. 277]. Человек не способен самоорганизовываться одновременно в нескольких направлениях. Генри Хакен¹¹⁵ пишет: «Мы называем систему самоорганизующейся, если она *без специфического воздействия* извне обретает какую-то пространственную, временную или функциональную структуру. Под *специфическим внешним воздействием* мы понимаем такое, которое навязывает системе структуру или функционирование. В случае же самоорганизующихся систем испытывается извне неспецифическое воздействие» [Хакен, с. 28–29]. А.Ю. Бударов¹¹⁶ Только в социальной среде «отклонения от нормы, флуктуации образуются здесь не из-за воздействий внешней среды, а из-за наложения действий менеджера на возвратный эффект от их последствий. Возможно, эта аналогия и грубовата, но она открывает глаза на некоторые действительные трудности в ролевом поведении управляющего и на его реальные проблемы. В то же время синергетика больше говорит о новых явлениях в объектах и ничего нового не добавляет к пониманию действий субъектов управления. Проекция понятийного аппарата синергетики на социальные явления без разработки социологической концепции организации и самоорганизации общественной жизни может обернуться новым вариантом физикализма» [Тихонов, 2000]. Ведь вся деятельность человека и социальных групп базируется на индивидуальной психике. А «в синергетической парадигме все субъекты действия равноправны»¹¹⁷ [Разбеглова, 2023, с. 24].

В социальной среде «интенсивность динамики процесса самоорганизации будет определяться не только величиной сформированного посредством внешнего воздействия потенциала, но также степенью адаптации самоорганизующейся системы к новым

¹¹⁵ Хакен Герман (Hermann Haken) – немецкий физик-теоретик, основатель синергетики.

¹¹⁶ Бударов Андрей Юрьевич – доктор экономических наук, доцент, заведующий кафедрой экономики и менеджмента (ЭиМ) МИЭТ

¹¹⁷ Тем не менее имеется ряд работ по «синергетическому» менеджменту [Гонова, Хутов, 2015; Иванова, и др. 2017; Кондратьев, Адлер, 2021]. Даже делаются такие выводы, как то, что «процесс самоорганизации в сложных социально-экономических системах происходит за счет структурирования сначала простых подсистем, а затем перестройки всей системы и образования новой» [Алябьева, Алябьева, с. 10].

условиям функционирования. В условиях стремления максимизировать свою прибыль каждый компонент системы выберет [свой личный] оптимальный в новых условиях режим функционирования и снова достигнет равновесного состояния. Выбор режима функционирования осуществляется в момент изменения параметров неспецифического внешнего воздействия и создания условий неравновесности» [Бударов, 2022, с. 18]. Равновесное состояние определяется компромиссом между требованиями управляющего объекта, и личными результатами управляемого [Барнард, 2009].

Таким образом человеку, существующему в естественной среде (без специфических воздействий – навязывающих ему изменения его ценностей), свойственна и естественна самоорганизация. При необходимости приспособления к этой среде человек изменяет и среду, и сам может изменять определенные свои ценности, более соответствующие среде. Только Эрик Фромм здесь пишет: «Пока не будет достигнута полная свобода и независимость, человек будет принимать за истину то, что считает истинным большинство; его суждения определяются потребностью контакта со стадом и страхом оказаться в изоляции. Немногие могут выдержать одиночество и говорить истину, не боясь лишиться связи с другими людьми. Это – истинные герои человечества. Если бы не они, мы до сих пор жили бы в пещерах» [Фромм, 1949]. Развитие социума определяется противоречиями его членов, борьбой за свое личное мнение.

Человек как целая сложная и открытая система, осуществляющая обмен с внешней средой, организующая и свою среду, и самого себя. Человек – это саморганизующаяся система, направленная на сохранение и наибольшее приумножение своего личного капитала в условиях своей среды.

2.2.10. Выводы по разделу «Организация и деятельность человека в естественной среде»

Человек как личность – это продукт совместной деятельности людей: и своих предков, и своей собственной, и людей, участвующих в совместной с ним жизнедеятельности. Исходя из этого сущность человека, его свобода воли, его система ценностей, его организация, доминирование его личного интереса, его личный капитал, его производительные силы, дуальны – ориентированы и на личные человека, и на цели своего социума. Личная цель человека – это повышение своего (дуального) человеческого капитала в окружающей его среде, но она является только средством осознания и осуществления человеком максимального смысла его жизни. Смысла, который направлен на деятельность на что-то или на кого-то во вне его. Не имея такого смысла жизни человека, не было бы ни развития человечества, ни самого Человека.

2.3. Механизмы деятельности человека

Рассмотрев "анатомию" человека, мы можем перейти к его физиологии. «Механизм определяется как внутреннее структурное устройство, система взаимодействия чего-либо; совокупность процессов, образующих какое-либо явление» [Большой словарь, с. 399]. Соответственно механизмы человека – это в самом общем виде внутренние механизмы, связывающие среду человека, его возможности и его потребности, с необходимыми человеку целями и действиями по удовлетворению этих потребностей. В литературе по отдельным механизмам имеется большое число соответствующих работ: становления человеческой целостности и самоопределения¹¹⁸ [Сапанязова, 2021; Бобоёров, 2020], адаптации [Клевцова, 2011], предметной деятельности человека [Андрюшкова, 2020], повышения эффективности [Кирхлер, 2005; Иванова, 2006], и целый ряд других. Однако анализ этих работ показывает, что непосредственное их применение не представляется возможным. Причина этого заключается глубоко в психологии человека.

Здесь Т.В. Наумова¹¹⁹ отмечает: «Феномены психомоторики и психомоторных способностей рассматривались в работах И. М. Сеченова, Н. А. Бернштейна, К. К. Платонова, Н. И. Озерцкого, Н. А. Розе и др. ... Теоретический анализ дефиниции понятия «психомоторика» позволил заключить, что данный феномен трактуется как неразрывное единство моторного, познавательного, мыслительного, эмоционального компонентов, создающее взаимосвязь всех моторных актов с высшими психическими функциями, а также с эмоционально-волевой сферой человека. Понятие о психомоторике включает в себя и проявления психомоторных способностей. Дефиниция психомоторных способностей в целом подразумевает комплексную составляющую двигательной продуктивности и моторной успешности психической и физиологической областей» [Наумова, 2021 с. 315, 317].

¹¹⁸ «Самоопределившаяся личность – это субъект, осознавший, что он хочет (цели личные планы, идеалы), что он может (свои возможности, склонности, дарования), что он есть (свои личностные и физические свойства), что от него хочет или ждет коллектив, общество; субъект, готовый функционировать в системе общественных отношений» [Бобоёров, 2020, с. 58].

«Проблема границ, пределов феноменологической топики связана с процессом поиска идентичности Я, процессом идентификации. Феноменологическая топика является способом самопостижения через очерчивание самостного «круга», проведение демаркационной линии «здесь-Я а «тут-не-Я» и последующее наложение рефлексивных «лекал» на объекты (Я также выступает как «собственный объект»). Это плавающие, пульсирующие, эластичные, упругие и для внешнего, и для внутреннего воздействия границы Я. Принципиально невозможно дать четкие определения границ феноменологической топики. Всякое обнаружение границ вызывает несогласие, желание пересмотреть полученные данные (даже полученные самим субъектом), желание-искушение «перейти границы», «постоять на краю» (уместно вспомнить феноменальное значение «фронттира» для американского менталитета)» [Гагарин, 2009].

¹¹⁹ Наумова Татьяна Валентиновна – кандидат психологических наук, доцент кафедры физической культуры и спорта, Пятигорский государственный университет.

Механизмы деятельности человека в основном заданы на генетическом уровне и уровне инстинктов, подсознания. К механизмам, которые – при соответствующем возбуждении – могут приводить эти механизмы в движение. Но само это возбуждение – это вопрос уже психики: реальных "импульсов" целеполагания и целеосуществления, который будет рассмотрен в следующем подразделе 2.4 «Психика как детерминант деятельности человека».

И.М. Сеченов пишет: «человек, как известно, обладает способностью думать образами, словами и другими ощущениями, не имеющими никакой прямой связи с тем, что в это время действует на его органы чувств. В его сознании рисуются, следовательно, образы и звуки без участия соответствующих действительных образов и звуков» [Сеченов, 1952, 17, с.141]. Опирается не битовыми «картинками» и звуковыми «дорожками», а образами, в основном закодированными в словах и даже нарративах¹²⁰. Соответственно «человек имеет двойной мир, в который входит и мир непосредственно воспринимаемых предметов, и мир образов объектов отношений и качеств, которые обозначаются словами. Таким образом, слово – это особая форма отражения действительности. Человек может произвольно вызывать эти образы независимо от их реального наличия и, таким образом, может произвольно управлять этим вторым миром. Он может управлять не только своим восприятием, представлением, но и своей памятью и действиями, ибо произнося слова поднять руку, сжать руку в кулак, он может выполнить эти действия мысленно. Иначе говоря, из слова рождается не только удвоение мира, но и волевое действие, которое человек не мог бы осуществить, если бы у него не было языка» [Лурия, 1979, с. 37–38].

И можно сказать, что физиологические механизмы человека – это внутренние механизмы идеомоторики [Родионова, 2015], запускаемые в действие найденными в среде образами необходимых человеку ценностей, фиксируемых эмоциями человека, а в целом, это неразрывные механизмы психомоторики. «Под «психомоторикой» Н. А. Бернштейн понимал всю двигательную область человека» [Наумова, 2021, с. 315]. Ю.И. Родин сформулировал «авторское понимание психомоторики как временного и динамичного объединения различных психических систем в единый функциональный орган, способный избирательно отражать объективную информацию о движениях, формировать их психический образ, эффективно управлять двигательным поведением (шире двигательной активностью) человека в постоянно меняющихся средовых условиях» [Родин, 2023, с. 202].

Таким образом механизмы физиологии человека не могут рассматриваться отдельно от психики человека. Человек в своей деятельности это единая и неразрывная психо-

¹²⁰ Человек «склонен мыслить нарративами – цельными цепочками событий, имеющими внутреннюю логику и динамику» [Shiller, 2007, с. 75].

физиологическая система [Рагимова и др., 2020]. И мы можем рассмотреть только отдельные внешние описанные в литературе положения механизмов деятельности человека:

- Механизм анализа среды – выработка мысленного образа видения
- Механизм перехода от анализа среды к целеполаганию и деятельности – анализа мысленного образа – предметного наполнение целей
- Механизм перехода от фиктивной цели к предметным. Анализ направления необходимых конкретных целей на базе мысленного образа.
- Механизмы деятельности и анализа достигаемых результатов.

А реальные вопросы деятельности человека: целеполагания, целеосуществления, анализа деятельности и достигаемых результатов – в подразделе 2.4 «Психика как детерминант деятельности человека».

2.3.1. Видение как манящая цель

С точки зрения руководителя предприятия Генри Минцберг писал: «Для того чтобы выбрать направление, руководитель должен в первую очередь выработать мысленный образ возможного и желательного будущего положения организации. Этот образ, который мы называем видением, может быть расплывчатым, как сон, или четким, как цель или задача. Главное, что предвидение есть представление о реалистичном, надежном, привлекательном будущем для организации, таком ее состоянии, которое во многих важных отношениях лучше нынешнего. Видение – это манящая цель... (курсив наш – прим. авт.). Помните также, что предвидение всегда относится к будущему, к состоянию, не имеющему места в настоящем и не существовавшему никогда прежде» [Минцберг и др., с. 133]. Точно такое же видение среды и манящие цели в ней осознает и человек, и даже вначале на подсознательном уровне. А «деятельность субъекта по реализации поставленной цели изменяет как саму эту цель, так и самого этого субъекта» [Миросников, Разбеглова, 2019, с. 101]. Человек, анализируя внешнюю среду выявляет то, какие результаты повышения своего личного капитала он может достичь: и внешнего (материальные ценности), и внутреннего (профессиональные, социальные, и другие ценности). При этом «выделение и осознание целей представляет собой отнюдь не автоматически происходящий и не одномоментный акт, а относительно длительный процесс пробирования целей действием и их, если можно так выразиться, предметного наполнения» [Леонтьев, 1977]. Он писал, что целеполагание – это «не только конкретизация цели, это есть вместе с тем открытие условий, в которых дана эта цель, а следовательно, первое, основное положение, которое я сегодня выдвигаю, – творческое мышление есть

нахождение, открытие адекватной условиям системы операций, нахождение способов решения» [Леонтьев, 2010, с. 399]. А в целом и анализ среды, и выделение целей, и их оценка, и их достижение – неразделимы – это единый процесс.

Видение «менящей цели» необходимо человеку, но насколько она манит его, какие результаты он может получить, насколько значим (насколько манит) мотив ее осуществления, – это вопрос уже полностью психики человека.

2.3.2. Рациональность деятельности человека

Рациональность нашей деятельности определяется точностью видения текущей и будущей внешней среды¹²¹, необходимых нам результатов, адекватностью наших мотивов и целей. Иначе мы просто получим не тот результат, на который рассчитывали, можем даже получить не выгоды, а только лишь издержки – получить убытки. Здесь В.Л. Тамбовцев¹²², анализируя зарубежную литературу, отмечал, что «применительно к процессам принятия решений их рациональность ... охватывает все три компонента ситуации принятия решений: цель, ресурсы и связи между способами использования ресурсов и получаемыми результатами» [Тамбовцев, 2023, с. 188]. Однако если мы предпримем попытку промоделировать эти процесс вычислительными средствами, то увидим, что это выходит за пределы любых, даже гипотетических вычислительных систем, это не под силу и нашему разуму. Соответственно разум человека ограничен и приводит к нерациональным результатам [Саймон, 1993]. Реально здесь действует психика человека – подсознательная психическая деятельность на базе образов и внешней среды, и требуемых результатов, и всего опыта – нашего, наших соучастников, наших предков, зафиксированных в нашей исторической культуре и текущих институтах. Именно психика выдает человеку возможные решения и разум (совместно с психикой) выявляет рациональные для него решения. Относительно рациональные решения, обеспечивающие максимальное повышение его личного капитала. «Полностью рациональных решений, наличие которых предполагается в неоклассической экономической теории, в действительности просто не существует» [Тамбовцев В.Л. 2023, с. 192].

Макс Вебер писал, что «для ведения хозяйства недостаточно чисто формальной рациональности, состоящей в том, что все просчитывается на целерациональном основании и по возможности с применением технически адекватных средств». Наоборот, «на первый

¹²¹ «Личный контекст – это пространство, в котором, собственно, и возникают (формулируются) цели человека, и постановка вопроса о целях, к достижению которых стремится человек, в формате его личной ситуации является вполне релевантной» [Гришина, 2023, с. 320].

¹²² Тамбовцев Виталий Леонидович – доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник лаборатории институционального анализа экономического факультета, Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова.

план выдвигаются этические, политические, утилитарные, гедонистические, сословные, эгалитаристские и бог знает какие ещё требования, с которыми ценностно-рационально (т.е. материально-целерационально) соразмеряются результаты пусть даже самого рационального, т.е. счетного, хозяйствования» [Вебер 2016, с. 134]. Выдвигаются исторические и текущие ценности личного капитала человека, которые рациональны совокупному капиталу человека, но иррациональны отдельным его ценностям, в частности материальным. И «тезис Фрэнка Х. Найта о том, что «ни один специфически человеческий мотив поведения не является экономическим», справедлив не только в отношении социального бытия в целом, но даже собственно экономической жизни в частности» [Поланья 2007: 270]. Также Джордж Акерлоф и Роберт Шиллер отмечали, что материальные ценности составляют только часть его ценностей, и далеко не всегда доминирующую [Акерлоф, Шиллер, 2010]. И Честер Барнард пишет: «В большинстве случаев конечная цель или предпринятое действие связаны с неоднородными мотивами – и социальными, и физиологическими. Это невозможно установить, и сам субъект действия обычно этого не осознает» [Барнард, 2009]. Ответ хранится в подсознании человека лишь частично доступном разуму.

¹²³«С появлением исследований в области экономической психологии, иррациональность мышления отдельных людей (прежде всего, бизнесменов и потребителей), групп (например, корпораций и правительств) и даже человечества в целом стала очевидным и доказанным фактом, за что, как известно, сначала Г. Саймон, а потом Д. Канеман получили по Нобелевской премии» [Лебедев, 2014, с. 29] Также «рациональность или иррациональность деятельности для деятеля зависит от степени его самостоятельности в принятии решений» [Смирнов, 2020, с. 89]. При этом «социальные факты не выводятся из индивидуального сознания, напротив, роли и нормы, принятые в коллективе и обществе, управляют поведением социологического человека» [Мартыненко, 2008].

Таким образом, в рациональной деятельности человека первичны психические подсознательные механизмы (даже не известные самому человеку и не контролируемые им) – механизмы, «законсервированные в культуре человека, а также его предыдущей деятельности. Механизмы, рациональные по отношению к исторической культуре человека. Рациональные же механизмы формальной логики, базирующиеся на сознательном выборе человека, вторичны и базируются на подсознательных решениях.

¹²³Лебедев Александр Николаевич – Доктор психологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник института психологии РАН.

2.3.3. Механизмы целеполагания человека

Как отмечал В.И. Ленин: «На деле цели человека порождены объективным миром и предполагают его» [Ленин, 1969, 171]. Это же отмечали и А.Н. Леонтьев: «Цели не изобретаются, не ставятся субъектом произвольно. Они даны в объективных обстоятельствах» [Леонтьев, 1977]. Также и А.И. Пригожин: «Цели, задаваемые управлением, не могут быть прямо выведены, вычислены из объективного хода развития какой-либо социальной системы (общества, организации), ибо их содержание неизбежно оказывается под воздействием интересов (личных, коллективных, общественных), преобладающих в данных условиях» [Пригожин, 2017, с. 41]. А Эмиль Дюркгейм пишет еще более радикально: «Концепция социальной среды как определяющего фактора коллективной эволюции в высшей степени важна, так как, если ее отбросить, социология не сможет установить никакой причинной связи. Действительно, без этого разряда причин нет сопутствующих условий, от которых могли бы зависеть социальные явления» [Дюркгейм, 1991, с. 486]. Целеполагание человека – это его личное решение, определяемое свободой воли, текущей и предвидимой средой, а также его личными интересами личным капиталом. И «каждый человек обладает своей системой ценностей, которая определяет его действия и влияет на принимаемые решения» [Мескон, 1997, с. 186]. И свой особый личный капитал, качественно и количественно ограничивающих его цели. Это его личное решение в рамках его культуры и института – в рамках, определяемых не только потребностями, а всеми ценностями личного капитала человека.

Что касается механизма целеполагания, то в психике их три: непосредственное подсознательное решение (при рутинной деятельности), сознательное решение на базе анализа возможных подсознательных решений (при наличии времени и сомнений), и решение на базе сверхсознания: интуиции, предвидения, (при важных решениях и наличии большого времени). При этом во всех случаях механизмом выбора решения являются эмоции, сопровождающие этот выбор.

Первый механизм целеполагания – это механизм оценки текущего и предвидимого состояния внешней и внутренней среды человека базирующийся на психике. А далее, один из отмеченных, также психических, механизма постановки цели.

2.3.4. Механизмы целеосуществления и анализа результатов

Механизмы целеосуществления – это механизмы оценки изменений внешней и внутренней среды человека, хода деятельности (включая ее соответствие институтам) и достижения предвидимого результата. При отклонениях (или их предвидения) среды и

достижимых результатов деятельности, необходимых коррекции целей и дальнейшей деятельности.

Механизмы анализа результатов – это механизмы оценки и сравнения изменений среды, предвидимого и достигаемого результата. Сравнения и заданных технических характеристик результата, и затрачиваемых ресурсов (издержек), и времени.

2.3.5. Выводы

Организация и механизмы человека заданы генетически и только ограниченно определяются разумом. Приведенные материалы показывают только самые поверхностные механизмы целеполагания и целеосуществления, но ничего не говорят о том, как и исходя из чего человек строит видение окружающего мира, как определяет, какую из множества возможных целей ему принять (его разуму) и как действовать по ее осуществлению, как оценивать результаты деятельности. И можно отметить, что никакая вычислительная система принципиально осуществлять это не может. Аналогично эта задача неподвластна и логике человека. Ведь ни логика человека, ни ресурсы вычислительных систем не могут учитывать опыт деятельности и человека, и его предков, который сам по себе и не подлежит формализации. А построить вычислительную систему, оперирующую не битами, а цельными образами, нарративами (как подсознание человека), хранящей в памяти все, что в своей жизни осознал и увидел человек (даже все то, на что он и не обратил внимания) в обозримом времени не представляется возможным.

При этом Ю.Я. Ольсевич задает вопрос: «Может ли у экономической теории существовать некая системная аксиоматическая база, которая могла бы служить основанием для построения общей экономической теории, способной с единых методологических позиций объяснять и предсказывать «поведение» хозяйственной системы в разных ее аспектах и проявлениях? Такая теория призвана ответить на три группы взаимосвязанных вопросов: о возникновении, формировании и трансформации институциональных структур, о поведении экономических агентов в рамках этих структур и о движущих силах экономического развития. Мы полагаем, что такой системной аксиоматической базой может служить только представление о человеческой психике как единой структуре, имеющей неизменную (в рамках исторического времени) основу» [Ольсевич, 2008а, с. 16]. Поэтому вопросы реальных механизмов деятельности человека мы рассмотрим в следующем подразделе, посвященном психике человека.

Изложенное показывает, что деятельность человека не может осуществляться на механизмах формальной логики нашего сознания. Любые осознанные "рациональные" решения типа: «если мы сделаем то-то, то ...», результат будет вовсе не тот, на который мы

рассчитываем. Любые такие решения не просто не рациональны – они деструктивны. Необходимы механизмы базирующиеся на «человеческой психике как единой структуре». Это и будет темой следующего подраздела.

2.4. Психика как детерминант деятельности человека

Основы психики человека заложены Зигмундом Фрейдом. Кроме сознательного он выделил два вида бессознательного: «одно, которое при часто повторяющихся условиях легко превращается в сознательное» (предсознательное), и «другое, при котором это превращение происходит с трудом и лишь со значительными усилиями, а может и никогда не произойти» (бессознательное). И отметил: «Итак, у нас три термина: сознательный, предсознательный и бессознательный¹²⁴, которых достаточно для описания психических феноменов» [Фрейд, 1989].

Далее эти положения развивались и самим Зигмундом Фрейдом, и его приемником Карлом Юнгом [Юнг, 2001, 2007, с 187; Симонов, 1987; и др.], развивались в направлении эмоций человека как индикаторов и регуляторов деятельности [Автономов, 1998; Адлер, 1997; Додонов, 1973; Ильин, 2001; Колесов, 2019; Шиллер, 2021, и др.], развивались и в других направлениях [Левин, 2000; Koffka, 1935; и др.], развивались многими нашими современными исследователями [Алтунина, 2020; Анцупов, 2017–2018; Батуев, 2009; Жигун, Литвинюк, 2023; Иванов. 2013; Кирхлер, Родлер, 2017; Латышев, 2011; Лысова, Коротков, 2016; Мартыненко, Дейнекина, 2015; Мишанкина, Рахимова, 2015; Морозов, 2023; Мясинников, 2014, Орлова, 2021, Пилипко, 2010; Пригожин, 2010; Разин, 2021; Рябинкина, 2023; Сарумов, 2013; Семенов, 2017; Симонов, 1989; Сорокин, 2016; Хромова, Бюндюгова, 2023; и др.]. Проведя совместный анализ этих трудов, мы пришли к следующим на наш взгляд совершенно естественным выводам. Психические механизмы включают следующие их виды: инстинктивный, предсознательный, сознательный, и сверхсознательный [Павлов, 2013, 2023; Анцупов, 2017–2018; и др.]. При этом отмеченные механизмы используют следующие базы данных:

- Культурная предсознательная – база образов (паттернов) ценностей человека, сформированная исторической культурой человека, его потребностей и их границ, – составляющая личного капитала человека.

¹²⁴ По мнению З. Фрейда, существуют и имеют место быть три уровня психической жизни человека: сознание, предсознание, бессознательное. ... Предсознание – скрытая часть психики человека, оно не имеет четко понимаемых и осознанных мыслей, но с помощью памяти возможно воспроизведение информации. На поведение человека решающее значение оказывает бессознательное, которое является носителем неосознаваемых фактов и явлений, инстинктов, воспоминаний, чувств и реакций [Лысова, Коротков, 2016, с. 187].

- Сознательная – текущая база включающую внешнюю среду (психологическое прошлое, настоящее и будущее), извлеченные из предсознания необходимые данные.
- Бессознательная – база данных, хранящая весь накопленный опыт, в т. ч. не вошедших в ценности человека¹²⁵.

А отмеченные ранее четыре вида деятельности человека:

- Инстинктивная;
- Подсознательная (механическая) – базирующаяся на заложенный в подсознании паттернах – историческом и в предыдущем опыте выявленных человеком образах деятельности ведущих к положительным результатам, рефлекторно приводящая к соответствующей деятельности (задержка начала деятельности – доли секунды).
- Сознательная (рациональная) – базирующаяся на рациональном анализе нескольких паттернов в отношении последующей деятельности (задержка начала деятельности – секунды).
- Сверхсознательная – интуитивная (интеллектуальная) – базирующаяся на анализе всей накопленной человеком информации, выработке и моделировании новых паттернов, достигаемых с их помощью результатов, и сознательный выбор в отношении последующей деятельности (задержка начала деятельности – минуты, часы, дни).

Подсознательный механизм психической деятельности осуществляет бессознательную обработку образов данных в реальном времени (задержка доли секунды), ориентируясь в первую очередь на культуру человека и на эмоциональные результаты и решение выдает подсознательно. Этот механизм в первую очередь ориентируется на исторические альтруистические исторические ценности человека.

Сознательный механизм психической деятельности осуществляет осознанную обработку данных внешней среды и данных, полученных от подсознания и выдает решение исходя из доминирования личного интереса человека. Он требует времени и на получение данных от предсознания, и обработки данных сознанием. Это уже может занимать от долей секунды на получение данных из подсознания, и секунд – на их обработку. Этот механизм в первую очередь ориентируется на субъективные эгоистичные ценности человека.

Сверхсознательный механизм психической деятельности осуществляет бессознательную и сознательную обработку в первую очередь бессознательных данных,

¹²⁵ При этом «большая часть психики бессознательна» [Ильевич, 2009 с. 28].

вырабатывая при этом новые ценности, отсутствующих в предсознании. Время решения сверхсознания может составлять часы и дни, при этом могут использоваться и внешние ресурсы. Первые два вида деятельности используются в основном в рутинной деятельности. Последняя – интуитивная сверхсознательная – в деятельности по принятию важных решений в условиях неопределенности, стратегическому целеполаганию, развитию, и другим интеллектуальным видам деятельности. При этом сверхсознание работает и во время сна, и во время отдыха, и во время другой текущей деятельности. Соответственно при решении трудных психических задач, как и физиологических, возможны «стрессы» [Левитов, 1964, с. 61]. В целом, «наши возможности сохранять устойчивость жизнедеятельности человека на Земле определяются защитно-приспособительными способностями живых систем. ... Психофизиологические возможности человека велики, но не безграничны» [Рагимова и др., 2020, с. 53, 58].

Курт Коффка отмечал в «Принципах гештальтпсихологии» [Koffka, 1935], что назначение психологии заключается в том, чтобы рассматривать существование во всей целостности. Психология должна указать путь, в конце которого наука повстречается с жизнью. «Следует помнить, что наше психологическое поле существует в реальном организме, который, в свою очередь, существует в географической среде» [Головачева, 2008, с. 14].

Любое решение человека, а значит и вся его деятельность базируется на его психике. И только частично – на его разуме.

2.4.1. Формирование человеком «образ мира»

Мы видим не то, что отображается на сетчатке нашего глаза, слышим не то, что дают нам слуховые рецепторы. Альфред Адлер отмечал воображение человека: «Под воображением мы понимаем возможность восприятия, не зависящую от наличия предмета, являющегося причиной этого восприятия. Другими словами, процесс воображения повторяет процесс восприятия и является ещё одним примером творческих возможностей нашей психики. Результат воображения – это не только повторение имевшего место в прошлом восприятия (которое само по себе является результатом творческих способностей души), но и совершенно новый и уникальный продукт, образовавшийся на его основе подобно тому, как первоначальное восприятие строилось на основе физических ощущений» [Адлер, 2011]. И мы видим и слышим то, что представляет нам подсознание, которое «включает «психологическое прошлое», «психологическое настоящее» и «психологическое будущее», ... существующее в данный момент времени» [Левин, 2000, с.48].

А уже в наше время отмечается: «В подсознании человека формируется относительная модель каждого явления, происходящего в окружающем его мире, так называемый «образ», а основным средством данного, говоря современным языком, «кодирования» окружающего мира, по нашему мнению, является концепт. Образ мира по А.Н. Леонтьеву¹²⁶, – «не перцептивная картинка¹²⁷, а некоторое относительно стабильное образование, являющееся результатом обработки данных восприятия. Вся новая информация встраивается в некоторую имеющуюся у субъекта структуру. Образ мира регулирует деятельность субъекта» [Зубарева, 2011, с. 47–48]. И «именно культура определяет то, как индивид оценивает информацию и интерпретирует ее, и здесь значимую роль играет социокультурный опыт индивида. В связи с этим ряд исследователей пытаются осмыслить культуру как восприятие и видение мира, изучить, как культурные установки влияют на человеческое сознание, как индивид, исходя из своего социального и культурного опыта, обращается с информацией, осуществляет свою деятельность в социальной реальности и влияет на нее. То есть культуру человека соотносят с его мировоззрением, с тем, как он воспринимает социальную реальность, реагирует на ее вызовы» [Свитенко, 2022, с. 82].

Благодаря этому человек может ставить и апробировать отдаленные цели, необходимые для своего развития. В итоге человек может предвосхищать будущее и даже опережать развитие собственной личности [Додонов, 1973]. «В ситуациях, которые не могут быть непосредственно разрешены практической деятельностью, «переживание» обозначает особую внутреннюю деятельность, внутреннюю работу, с помощью которой человек получает внутренний субъективный продукт (знание, образа)» [Василюк, 1984, с. 13].

В целом, при освоении полученной зрительной информации «активно работают как бессознательная, так и подсознательная сферы интеллекта, где происходит сравнение, сопоставление вариантов отношения к наблюдаемому предмету» [Чечина, 2015, с. 177]. «Подсознание отличается от сознания тем, что отражаемая им реальность сливается с переживаниями субъекта, его отношением к миру, поэтому в подсознании невозможны произвольный контроль за осуществляемыми субъектом действиями и оценка их результатов» [Колесов, 2017, с. 250].

Как пишет Альфред Адлер, «хотя мы и отрицаем, что можем заглянуть в будущее, весь наш образ жизни выдает наше желание с уверенностью предсказывать будущие

¹²⁶ Леонтьев А.Н. Избранные психологические произведения [Леонтьев, 1983, с. 61].

¹²⁷ При этом мы видим картинку только потому, что «сама сетчатка глаза является как бы “отростком” коры мозга, или частью коры, выдвинутой на периферию» [Кравков, 1950, с. 179].

события, предугадывать их. Наши поступки явно указывают на то, что мы правильно или ошибочно придерживаемся наших знаний о будущем. Более того, легко доказать, что мы вообще не могли бы действовать, если бы представление о будущих событиях, которых мы желаем или боимся, не подстегивало бы нас, не направляло, не останавливало и не заставляло их избегать. Мы постоянно ведем себя так, как если бы заранее уже знали будущее, хотя и понимаем, что знать ничего не можем» [Адлер, 2011, с. 126]. Е.А. Фальтермайер и А.И. Худяков¹²⁸ отмечают: «Для представителей когнитивного подхода информация – это то, что воспринимается, а воспринимается только то, что готова воспринять соответствующая предвосхищающая схема» [Фальтермайер, Худяков, 2018, с. 105]. «Образ мира – иерархическая структура когнитивных репрезентаций; гипотеза о типичном состоянии реальности. Это структура, в которой закрепляются все когнитивные приобретения субъекта. Итак, всё сказанное выше позволяет заключить, что образ мира – это иерархическая система когнитивных репрезентаций. А картина мира – это система образов» [Маркова, 1996, с. 13–21]. По Юргенту Хабермасу *Личный мир – это совокупность субъективных, непосредственных представлений самих людей о себе и окружающем мире, религиозных предпочтений, норм и ценностей, которые всегда изначально заданы в личном опыте. Именно через восприятие этих идеалов, ценностей человек интерпретирует действительность. Также эти представления, являющиеся основанием различных личностных и социально-групповых интерпретаций, предшествуют научному опыту, не зависят от «каких бы то ни было научных... констатаций»*¹²⁹ [Гуссерль, 2013, с. 176; Линде, 2019, с. 232].

Таким образом первое, что мы осознаем во внешней среде – это бессознательно сформированный нашим подсознанием «образ мира» как психологическое прошлое, настоящее и будущее в настоящее время. Образ, зависящий не только от наших зрения, слуха и др. сенсоров, а и от всего нашего личного капитала, включая и наши производительные силы, и наши потребности. И этот образ мира наше подсознание представляет сознанию (а вовсе не картинку на сетчатке, звуковые дорожки, и т. д.).

2.4.2. Целеполагание человека

Целеполагание – это прерогатива психики: «Есть все основания полагать, что тот или иной уровень развития целеполагания и достижения цели – главная конституирующая

¹²⁸ Фальтермайер Екатерина Андреевна – аспирант, кафедры психологии профессиональной деятельности, Худяков Андрей Иванович доктор психологических наук, профессор кафедры психологии профессиональной деятельности. Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена.

¹²⁹ В частности «зрение рассматривается как культурная практика по осмыслению реальности» [Круткин, 2012, с. 109].

черта жизнедеятельности существ, обладающих психикой. Именно психология, опираясь на отмеченные выше философские категории, способна изучать и раскрывать природу основного механизма психики – целеполагания, в то время, как ни одна естественная наука – ни физика, ни химия, ни физиология – не имеет средств и методов исследования и анализа специфики этого механизма, потому что собственные её предметы целеполагания то как раз и не содержат» [Горовая, 2014]. Общие цели человека определяются генетическими целями получения удовольствия и избегания неудовольствия Зигмунда Фрейда, развития и превосходства Альфреда Адлера, и целью осознания и осуществления максимального смысла Виктора Франкла. Это по определению Альфреда Адлера – только фиктивные цели, возникающие «в соответствии с бессознательной техникой нашего мыслительного аппарата. Возникающие как телеологический план души, стремящейся к ориентации, который в случае необходимости всегда принимает конкретную форму» [Адлер, 2011]. Такой направляющий образ отмечали и Бернард Ливехуд и Фридрих Глазл¹³⁰: самодетерминация развития определяется наличием устойчивого прогрессивного аттрактора, которым выступает новый направляющий образ [цит. по: Кондратьев, Адлер, 2021, с. 108].

Проблема в том, что и внутренняя и внешняя среда постоянно изменяются, и практически очень часто приходится принимать новые непроверенные решения. Здесь еще Бенедикт Спиноза¹³¹ отмечал, что «люди скорее следуют руководству слепого желания, чем разума» [Спиноза, 1957, с. 294] (скорее следуют подсознанию и свехсознанию). На эмпирическом уровне Даниэль Канеманом¹³² и Атмос Тверски¹³³ «было доказано..., что человеческими поступками (следовательно, экономическими тенденциями, а следовательно – и всей Историей человечества) руководит не только и не столько разум людей, сколько их глупость» [Лебедев, 2014, с. 31; Лемещенко, 2014]. И «некоторые агенты по особенностям своей психики не склонны к выбору оптимальных решений» [Клейнер и др., 2018с, с. 27]. «Согласно одной из основных идей экономической теории Д. Канемана, в период неопределенности индивид зачастую ведет себя нецелесообразно с точки зрения

¹³⁰ Бернард Ливехуд (Bernard Lievegoed) и Фридрих Глазл (Friedrich Glasl).

¹³¹ Спиноза – (Spinoza, d'Espinosa) Бенедикт (Барух) (1632–1677), нидерландский философ-материалист, пантеист и атеист.

¹³² Даниэль Канеман – израильско-американский психолог, один из основоположников психологической экономической теории и поведенческих финансов, в которых объединены экономика и когнитивистика для объяснения иррациональности отношения человека к риску в принятии решений и в управлении своим поведением.

¹³³ Амос Тверски (Amos Tversky; 1937–1996) – израильский психолог, пионер когнитивной науки. Долгое время соавтор Даниэля Канемана и ключевая фигура в открытии систематических когнитивных искажений в оценке риска и потенциальной выгоды.

здорового смысла даже при условии обладания разумными доводами относительно последствий принимаемых решений» [Kahneman, 2002].

Здесь Н.Д. Кондратьев¹³⁴ отмечал, что «восприятие реальности человеком посредством органов чувств происходит не только через сознание и перерабатывается в деятельные реакции не только мышлением, но и непосредственно предсознанием и сферой бессознательного (т.е. сферой врожденных инстинктов)» [цит. по: Ольсевич, 2008b, с.33]. Соответственно в принятии решения по постановке цели работает и разум, и подсознание. Собственно, об этом указывали психологи Альфред Адлер, а Густав Юнг. А далее и Канеман¹³⁵ [Kahneman, 2002, 2013] в своих "системах 1 и 2". Где "система 1" – это первичная подсознательная система принятия решений, действующая в реальном времени и базирующаяся на опыте человека и исторической культуре, а также текущих институтов. А "система 2" – это вторичная система, осознанно принимающая решения на основе подсознательного "образу мира" и данным "системы 1" при наличии времени.

Можно отметить и «Я-отождествленные» роли, и «Я-неотождествленные» роли А.В. Курпатова и А.Н. Алёхина¹³⁶ [Курпатов, Алёхин, 2006]. Под «Я-отождествленными» ролями понимаются те роли, которые человек не осознает, которые ему не нужно обдумывать и оценивать, которые он отыгрывает без противоречий, практически не осознавая и часто искренне считая, что в них выступает он сам как есть. «Я-отождествленная роль представляет собой некий условно-рефлекторный комплекс, актуализируемый соответствующей ситуацией (межличностными отношениями), это неосознаваемые поведенческие реакции, которые представляются человеку «естественными» в данной ситуации» [Алехин, Литвиненко, 2014, с. 64].

Поэтому проблемы целеполагания определяется, во-первых, формированием исторических подсознанием решений, не соответствующих требованиям времени и личным интересам человека. Во-вторых, из-за неразвитости сверхсознания (неспособности строить новые факты на базе разрозненных существующих бессознательных) у достаточно большого числа людей. В-третьих, ввиду недостаточного личного опыта – недостаточности накопленных данных в бессознательном. Здесь показателен пример принятия решений в

¹³⁴ Никола́й Дми́триевич Кондра́тьев (1892–1938) – советский экономист. Основатель теории экономических циклов, известных как «Циклы Кондратьева». Теоретически обосновал «новую экономическую политику» в СССР.

¹³⁵ Даниел Канеман (Daniel Kahneman) – израильско-американский психолог. Лауреат Нобелевской премии по экономике 2002 года. Один из основоположников поведенческой экономики, в которой объединены экономика и когнитивистика для объяснения иррациональности отношения человека к риску в принятии решений и в управлении своим поведением.

¹³⁶ Андрей Владимирович Курпатов – президент Высшей школы методологии, научный руководитель лаборатории нейронаук и поведения человека Сбербанка. Алехин Анатолий Николаевич – доктор медицинских наук, профессор, заведующий кафедрой клинической психологии и психологической помощи Института психологии

условиях неопределенности описанный Джорджем Акерлофом и Робертом Шиллером¹³⁷: «Экономисты-теоретики до сих пор бьются над тем, чтобы понять, как люди обращаются с такой «настоящей» неопределенностью. Постепенно все такие исследования все больше смещаются в сторону поведенческой экономики. И здесь как нельзя лучше подходит фраза Джека Уэлча про то, что он «нутром чувствовал», что поступает правильно: инвестиции делаются на основании интуиции, а не анализа. Этот подход распространяется на все общество, следуя законам психологии – в первую очередь, социальной» [Акерлоф, Шиллер, 2010, с. 177]. При этом только человек имеющий большой личный опыт в своей сфере деятельности и способный строить новые факты на основании отрывочных предыдущих, может формировать новые решения в условиях новых требований времени. Дилетант "нутром" ничего толкового не почувствует [Семенов, 2017] и его решения не будут оптимальными. И даже самый серьезный разум ему здесь ничем не поможет – в бессознательном просто не будет необходимых данных.

Как отмечал Ю.Я Ольшевич: «Считается доказанным, что (вопреки неоклассической традиции) экономика – не та сфера, где субъекты хозяйственной деятельности могут принимать решения, опираясь на рациональное (в картезианском смысле) мышление¹³⁸. Более того, они не могут опираться на него и в сфере „социального обмена“. Картезианское (чисто-логическое) мышление может служить лишь в качестве вспомогательного, корректирующего механизма в рамках общей психо-рациональной системы выработки экономических суждений» [Ольшевич, 2008b].

При целеполагании может возникать вопрос о том, какую из всех возможных подсознательных целей выбирать и принимать к исполнению. И здесь, во-первых, также работает подсознание оценивая наши ощущения, чувства, эмоций при воображении и предвидении результатов [Адлер, 1997]. Во-вторых, если есть время, вы можем подключить разум и свехсознание, и осознанно и рационально принять решение.

Что касается результата целеполагания, то – как отметил Альфред Адлер – человек, в отличие от всего другого живого мира, может создать в своем воображении новое ещё «не достигнутое ею состояние», получить в своем воображении продукт подобный реально создаваемому» [Адлер, 1997]. А также получить и видение средств, необходимых для осуществления цели.

¹³⁷ Джордж Артур Акерлоф – американский экономист, профессор Школы государственной политики Маккорта при Джорджтаунском университете и почетный профессор экономики Кошланда в Калифорнийском университете в Беркли. Лауреат Нобелевской премии по экономике 2001 года. Роберт (Боб) Джеймс Шиллер – американский учёный-экономист, автор популярных книг по экономической теории, лауреат Нобелевской премии по экономике 2013 года.

¹³⁸ «В социальных системах развивается особый уровень управления – культуры как системы инструментальных и символических средств, среди которых особую роль играют нормы, ценности, традиции и институты» [Новая философская, 2000].

А завершение процесса целеполагания А.Н. Леонтьев видит так: «Возникающая передо мною цель воспринимается мною в ее объективном значении, т.е. я понимаю ее обусловленность, представляю себе средства ее достижения и более отдаленные результаты, к которым она ведет» [Леонтьев 1971]. Цель – это предвидимые результаты, и средства его достижения, и даже те результаты, к которым она приведет далее. Цель – это смоделированный в подсознании весь цикл PDCA Деминга.

Цели человека, во-первых, формируются подсознательно, во-вторых, осознанным анализом подсознательных целей, в-третьих, за счет подключения и сверхсознания. Во втором варианте в реальном времени на базе видения его подсознательного «образа мира», производительных сил и потребностей человека, существующих в подсознании. После передачи таких данных сознанию, на что уходит до секунды, сознание вырабатывает осознанные цели в течении уже секунд. А при сверхсознании – часов и дней: человек многократно подключает и подсознание, и сознание, и разум, может подключать и внешние информационные и вычислительные ресурсы.

2.4.3. Целеосуществление

Как писал Карл Ясперс¹³⁹: «До целеполагания человек свободен в своем выборе. Однако «принимая решение, человек берет на себя выбранную им тем самым несвободу. Отказавшись от различных возможностей, он свободно осуществляет свое решение, но при этом ограничивает себя. Посредством этого осуществления свобода получает содержание, но получает его на пути к несвободе¹⁴⁰» [Ясперс, 1991, с. 169]. При этом «после выбора целей координация действий, которые являются средствами их достижения, сама по себе становится логическим [рутинным] процессом» [Барнард 2009, с. 184].

В целом, «решения, которые сознательно принимает человек, и последующие акты сознательного поведения отражают взаимодействие между бессознательными потребностями и инстинктами, ценностями и нормами, воспроизведенными памятью из предсознания, и логическим соотнесением потребностей (желаний) и норм (институтов) со способностями (ресурсами). По мнению многих психологов и экономистов, подавляющее большинство действий человека в сфере хозяйства рутинизировано и регулируется привычками, т.е. предсознанием, требуя активного вмешательства из сферы бессознательного либо из сферы сознания лишь в случаях нарушения обычной ситуации»

¹³⁹ Ясперс (Jaspers) Карл (1883–1969), немецкий философ-экзистенциалист, психиатр, историософ.

¹⁴⁰ «Мы кооперируемся потому, что мы этого хотели, но наша добровольная кооперация создает нам обязанности, которых мы не хотели» [Дюркгейм, 1991, с. 202].

[Ольсевич, 2008b]. Здесь при производстве в большинстве уже не нужно сверхсознательное, даже высокий разум¹⁴¹.

Для эффективного целеосуществления в основном необходима сила воли – способность преодолевать тяготы труда. Френк Найт писал: «Обычно "труд" трактуется в инвертированно-положительном смысле, как антиполезность» [Найт 2013, с. 69]. Людвиг фон Мизес отмечал следующие случаи, когда человек предпочитает отрицательную полезность труда досугу [Мизес, 2019]:

- Сделать свои тело и разум сильными, бодрыми и подвижными.
- Желая послужить Богу.
- Избежать еще большего зла.
- Получить доход, который он может заработать.

Главное же в том, «по мере того, как труд удлиняется, усилие, как правило, становится все более и более болезненным¹⁴²» [Jevons 1871, с. 171] и «отрицательная полезность труда, ощущаемая работником, увеличивается в большей пропорции, чем величина затрат труда» [Мизес, 2019, с. 125], что объясняет тенденцию к сокращению труда при росте доходов выше определенного уровня. Как отметил Вильям Джевонс, оптимальная продолжительность труда определяется тем, что «свободный работник переносит тягостность работы, потому что удовольствие, которое он ожидает получить ... превышает боль от напряжения» [Jevons, 1871, с. 176]. За этой гранью человек получает от своего труда уже не выгоды, а убытки.

При этом «и радость, и тягость, сопутствующие труду, находятся с отрицательной полезностью труда в разных плоскостях. Поэтому радость труда не может ни облегчить, ни устранить отрицательную полезность труда» [Мизес, 2019]. Таким образом труд сам по себе несет отрицательную полезность и для его осуществления необходима сила воли.

В большинстве труд снижает психофизиологические составляющие человека, которые периодически необходимо пополнять. «во-первых, изолированный (отдельный) человек хочет как реального дохода, так и досуга. Во-вторых, у него не хватает ни того, ни другого в полной мере, чтобы удовлетворить свою потребность в каждом из них. В-третьих, он может тратить свое время на увеличение своего реального дохода или на то, чтобы проводить больше свободного времени. Поэтому ему приходится выбирать. ... Распределение его времени и ресурсов имеет отношение к его системе потребностей» [Robbins L. 1932, p. 12]. И «как досуг, так и более высокий доход входят в функцию

¹⁴¹ Если, конечно, это не высокоинтеллектуальный труд, например, проектирование или программирование, но и здесь действует только сверхсознание (см. раздел 2.4) – это постоянный упорный труд.

¹⁴² Вильям Джевонс показал, что на издержки труда влияют как время труда, так и его интенсивность [Jevons 1871].

полезности человека» [Alchian 1972]. При этом в ряде случаев труд приносит и радость, и положительные эмоции [Мизес, 2019]. И в досуге, и в труде, «эмоциональная деятельность заключается в том, что отраженная мозгом действительность сопоставляется с запечатленными в нем же постоянными или временными программами жизнедеятельности организма и личности» [Додонов, 1978, с. 29]. Здесь «эмоция “заинтересованно”, “пристрастно” оценивает действительность и доводит свою оценку до сведения организма на языке переживаний» [Додонов, 1978, с. 31]. Таким образом деятельность в первую очередь внутренне контролируется его эмоциями, и только затем уже может контролироваться формально. А во-вторых, «деятельность, поддерживаемая эмоциями человека, протекает, как правило, много успешней, чем деятельность, к которой он себя принуждает одними “холодными доводами рассудка”» [Додонов, 1978, с. 49]. Внутренний контроль много эффективнее внешнего.

Что касается издержек труда, то источниками радости труда (а значит и положительных эмоций¹⁴³) может быть получаемая эстетическая оценка своих навыков и производимого продукта, дальнейшее повышение своих навыков. [Мизес, 2019].

В результате целеосуществления «субъект самоутверждается, реализуя поставленную им цель. Однако деятельность субъекта по реализации поставленной цели изменяет как саму эту цель, так и самого этого субъекта. Причем в предельных случаях может изменять субъекта вплоть до полного его исчезновения или уничтожения» [Мирошников, Разбеглова, 2019, с. 101].

Таким образом для эффективного целеосуществления необходимы воля человека и внутренний эмоциональный самоконтроль. А также анализ достигаемых результатов, возможного активного вмешательства из сферы сознания или сверхсознания в сферу разума лишь в случаях нарушения обычных типовых ситуаций для решения возникающих проблем, или выбор рационального личного результата.

2.4.4. Эмоции. Оценка среды, целей, деятельности по их осуществлению

Как отмечал В.И. Колесов¹⁴⁴: «Эмоция является причиной или мотивом, запускающим поведение человека. Мотивационная схема с участием эмоций выглядит следующим образом: восприятие предмета человеком запускает механизм появления эмоции, переживаемой в адрес предмета. Эмоциональное отношение существует на двух уровнях: уровень памяти, где эмоция связана с образом предмета (ситуации); уровень

¹⁴³ «Эмоциональное насыщение организма является его важной врожденной и прилично развивающейся потребностью» [Додонов 1978, с. 76].

¹⁴⁴ Колесов Владимир Иванович, – доктор педагогических наук, профессор, Лужский институт (филиал) ГАОУ ВО ЛО «Ленинградский государственный университет им. А.С. Пушкина».

актуального восприятия ситуации, оцененной в эмоциях» [Колесов, 2019, с. 25]. Эмоции запускают и целеполагание, и деятельность по целеосуществлению, и оценке результата. «По словам П.К. Анохина: “решающей чертой эмоционального состояния является его интегративность. Эмоции охватывают почти весь организм... производя почти моментальную интеграцию (объединение в одно целое) всех функций организма”. Благодаря эмоциям “организм непрерывно остается в русле оптимальных личных функций”» [Додонов, 1978, с. 38]. Не рассматривая при этом поодиночке каждую отдельную составляющую деятельности и каждую эмоцию. Подсознание работает с цельными образами, даже «склонен мыслить нарративами – цельными цепочками событий, имеющими внутреннюю логику и динамику» [Shiller, 2007, с. 75]. Если же мы передадим оценку сознанию, то оно – работая не с образами, а с его элементами – дает оценку намного медленнее. При этом «социально-психологические отношения лишь объясняются разумом, но в большинстве общественных практик действуют на уровне эмоций» [Сушков, 1999]. «В формировании цели и программы действий личности эмоции и мышление взаимодействуют самым тесным образом, причем, как правило, окончательное “добро” на развертывание той или иной деятельности дает именно мышление ... личность организует свою деятельность, не только исходя из эмоциональных оценок, но и с учетом всего своего прошлого опыта, знаний, убеждений, всей осознаваемой в данный момент системы своих программ-потребностей. Именно последние (сами в большой мере являющиеся усвоенными программами общества) в конечном счете определяют борьбу человека за определенные ценности, в ходе которой рождаются его эмоции как одно из средств успешной ориентировки в этой борьбе» [Додонов, 1978, с. 68]. Эмоции дают добро на любую практическую деятельность человека.

Человек получает оценку виртуального результата в ходе мыслительной деятельности, а не реальной оценки предвидимого результата деятельности по достигнутым виртуальным результатам. Благодаря этому человек может ставить цели, необходимые для своего развития. В итоге человек может предвосхищать будущее и даже опережать развитие собственной личности [Додонов, 1973].

А.В. Шиллер¹⁴⁵ пишет: «Эмоции самокритики/негативного самоотношения тесно связаны с социальным опытом, который является базой для их возникновения наряду с ситуациями межличностного и внутриличностного общения. ... самоатрибуции,

¹⁴⁵ Шиллер Александра Викторовна – кандидат философских наук, Философский факультет, Московский Государственный Университет имени М. В. Ломоносова.
Правильная ссылка на статью: Шиллер А.В. Роль эмоций вины и стыда в методологии исследований социальных эмоций // Философская мысль. 2021. № 4. С. 11–25. URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=33716

приводящие к определенным эмоциям, являются внутренними событиями, которые свойственны личности как таковой, а не выучены извне, как комплекс норм, ценностей и целей ... Причем слава и вина, а также гордость и стыд являются противоположными переживаниями, слава и гордость находятся на полюсе положительных эмоций, а вина и стыд на полюсе отрицательных» [Шиллер, 2021].

При всем своем предназначении эмоции не только запускают механизмы деятельности. «Эмоциональное насыщение организма является его важной врожденной и прилично развивающейся потребностью» [Додонов, 1978, с. 76]. И необходимость самих эмоций могут являться мотивом поведения человека [Ильин, 2001]. Эмоциональное состояние (эмоциональное наполнение) – это составляющая личного капитала человека [Додонов]. Так, при эмоциональном выгорании производительные силы человека существенно падают. А высокое эмоциональное состояние преумножает их. При этом необходимо отметить, что «все авторы единогласны во мнении негативного влияния неадекватной: либо заниженной, либо завышенной самооценки на социальное поведение человека и его профессиональную деятельность» [Сенин, Жильцов, 2023, с. 73].

2.4.5. Эмоциональная и рациональная оценка достижения цели

Как уже отмечалось выше, существуют два вида оценки: «при рациональной оценке оценочное суждение выводится непосредственно из качеств оцениваемого объекта, в то время как основа эмоциональной оценки – собственно отношение субъекта оценки к объекту оценки, вызванное неким переживанием» [Прокопчик, 2010]. «Как показывают работы о психологии эмоций и оценки, процесс оценивания, как и любой другой мыслительный процесс, неразрывно связан с эмоциями как базовыми реакциями на любой стимул окружающей действительности. Более того, если доминантой понятия «оценка» является формирование отношения субъекта к объекту оценки, логичным будет вывод, что отношение не может не быть связано с определенными эмоциями» [Пантеева, 2020, с. 54]. При этом «сопоставление соотношения эмоциональной и рациональной оценок позволяет сделать вывод, что эмоциональная оценка ... является первичной» [Чыпсымаа, 2010, с. 210].

И, как отмечалось выше, человек получает эмоциональную оценку в реальном времени, а инструментальную с существенной задержкой.

Здесь можно отметить, что деятельность человека без эмоциональной оценки – это чисто механистическая деятельность – деятельность, которая все больше и больше передается автоматам. Но при этом творческий ручной труд ценится намного больше – он содержит "душу" человека, "пропитан" его положительными эмоциями. Практически же это отражает тот факт, что никакая формальная оценка не может достаточно полно

характеризовать качество результата. И именно реальное (а не формальное) качество обеспечивает эмоциональная оценка. В интеллектуальной же деятельности рациональная оценка много сложнее. Здесь «в эмоциональной оценке содержится доля интеллектуальной, так же как в интеллектуальной есть доля эмоциональной» [Титова, 2009, с. 109].

«В формировании цели и программы действий личности эмоции и мышление взаимодействуют самым тесным образом, причем, как правило, окончательное “добро” на развертывание той или иной деятельности дает именно мышление ... личность организует свою деятельность, не только исходя из эмоциональных оценок, но и с учетом всего своего прошлого опыта, знаний, убеждений, всей осознаваемой в данный момент системы своих программ-потребностей. Именно последние (сами в большой мере являющиеся усвоенными программами общества) в конечном счете определяют борьбу человека за определенные ценности, в ходе которой рождаются его эмоции как одно из средств успешной ориентировки в этой борьбе» [Додонов, 1978, с. 68].

Эмоции подсознательно оценивают и среду, и ситуацию, и цель, и ход ее осуществления. Оценивают все шаги человека по развитию его личного капитала. Эмоции оценивают их по знаку, и по силе. А далее, сознание оценивает их уже по рациональной их оценке. При интеллектуальной же деятельности совместно оцениваются и эмоциональная оценка, и интеллектуальная. Рационально интеллектуальная деятельность оценивается не может.

2.4.6. Выводы

Деятельностью человека во всех ее видах управляет его психика. Психические механизмы анализа внешней и внутренней среды, целеполагания и целеосуществления, анализа процесса деятельности и ее результатов. Даже психомоторики.

Можно отметить, что деятельность человека – это не «безразборное ощупывание», а, исходя из своей цели своей жизни: постановка конкретных целей в своей среде; их осуществление; анализ результатов; анализ выявления новых возможностей исходя из внешней среды и своих повысившихся возможностей; постановка новых более значимых целей. Фактически – это цикл Эдвардса Деминга¹⁴⁶ PDCA [Деминг, 2012]. Рассмотрим его в главе III.

«Движущей силой являются эмоции, что интеллект сам по себе бесплоден. Ум, освобожденный от влияния эмоций, похож на механизм, из которого вынута пружина,

¹⁴⁶ Деминг Уильям Эдвардс (Deming William Edwards) 1900–1993 – американский учёный, статистик и консультант по менеджменту. Его отмечают как одного из создателей японского чуда 2-й половины 1950-х – начала 1970-х годов прошлого века.

приводящая его в действие. Разум – только рабочий аппарат» [Дерябин, 1927 с. 10]. «В процессе существования человека появилась особая форма отражательной функции человека это эмоции. Они являются одним из основных механизмов регуляции состояния организации в деятельности человека» [Колесов, 2019, с. 24].

Практически вся деятельность человека базируется или на психомоторике, или на психике, главным образом бессознательно – на подсознании (базирующемся на исторической ценностях коллективной культуры и ценностях сформированных групповых институтов). И намного в меньшей степени на сознании (рациональном выборе, базирующемся на доминировании личного интереса) и сверхсознании (базирующемся не только на выявленных подсознательных ценностях, а и на всем без исключения бессознательном опыте человека независимо от выявленной ценности его составляющих для человека).

При этом подсознательная деятельность человека, базирующаяся на исторической культуре ориентирована на альтруизм и социальные цели человека, на институтах – на групповые и личные результаты. Сознательная – на личные эгоистичные результаты.

Человек – это не просто индивид – это сложнейшая психологическая система, включающая поддерживающие механизмы: создания образа мира, как текущего психологического прошлого, настоящего и будущего в данное время; базы данных включающих ценности производительных сил человека; ценности необходимые человеку для обеспечения его потребностей. А инициализация этой системы базируется на принципе удовольствия и избегания неудовольствия Зигмунда Фрейда, развития и превосходства Альфреда Адлера, осознании и осуществлении максимального смысла человека Виктора Франкла.

2.4.7. Заключение по Главе 2 «Человек как единственный фактор деятельности»

Человек – это элементарная социальная система с внутрличностным общением, противоречиями, обеспечивающими его самоорганизацию и развитие. Деятельность человека направлена на достижение его жизненных целей получения удовольствия и избегания неудовольствия [Фрейд, 1992], развития и превосходства [Адлер, 1997], и вырабатываемой человеком целью осознания и осуществления максимального смысла жизни [Франкл, 1990]. Это по определению Альфреда Адлера – только фиктивные цели, возникающие «в соответствии с бессознательной техникой нашего мыслительного аппарата. Возникающие как телеологический план души, стремящейся к ориентации, который в случае необходимости всегда принимает конкретную форму» [Адлер, 2011]. А средством их достижения является повышение личного капитал человека – сложнейшей

системы входящих в него взаимозависимых элементов, имеющих ценности по целому ряду измерений:

- 1) По назначению:
 - Обеспечивающие производительные силы;
 - Обеспечивающие потребности человека;
 - Обеспечивающие ресурсы внешней среды.
- 2) По принадлежности к человеку:
 - Неотделимые от человека (внутренние);
 - Неотделимые (внутренние).
 - Частично отделимые.
- 3) По правам собственности:
 - Частная;
 - Совместная;
 - Коллективная.
- 4) По категории:
 - Материальные;
 - Нематериальные;

При этом само повышение жизненного капитала человека – это не самоцель. Цель человека как личности – это осознание о осуществление максимального смысла своей жизни.

Вся деятельность человека управляется психикой человека, которая включает следующие психологические механизмы:

Психические механизмы включают следующие их виды, использующие базы данных личного капитала человека:

- Культурный предсознательный – база образов ценностей человека, сформированная институтами человека, его потребностей и их границ – составляющая личного капитала человека.
- Сознательный – текущая база включающую внешнюю среду (психологическое прошлое, настоящее и будущее), извлеченные из предсознания необходимые данные.
- Сверхсознательный – полная база всех накопленных человеком данных при его жизнедеятельности, невзирая на выявляемую ценность этих данных.
- Следствие 1. Личный капитал человека и его видение его «образа миру», а также его фиктивные цели удовольствия и избегания неудовольствия,

развития и превосходства, осознания и осуществления смысла жизни, полностью определяет его жизнедеятельность во внешней среде.

- Следствие 2. В естественной среде человек самоорганизуется на достижение своих целей изменяя и внешнюю среду, и себя.

И сейчас мы можем дать ответ Ю.Я. Ольсевичу по вопросу о «представлении о человеческой психике как единой структуре, имеющей неизменную (в рамках исторического времени) основу» [Ольсевич, 2008а, с. 16]: «Основа человеческой психики базируется на ценностях человеческого капитала (определяющих и его личную культуру и институты, производительные силы, его среду, его потребности), а также и всем накопленном им опыте, не вошедшим в его ценности, но которые могут возникнуть за счет психического механизма сверхсознания.

Рассмотрев в данной главе основные аспекты анатомии, физиологии и психики человека, перейдем далее к естественным первичным группам (глава III) и искусственным социальным организациям – структурным подразделениям предприятий (глава IV), а далее и предприятиям в целом (главы V–VII).

3. Глава III. Малые и большие естественные социально-экономические группы

Как было выяснено в предыдущей главе, классическая анатомия человека интересовала нас мало, и мы не рассматривали его скелет, мышцы, и др. Мы рассмотрели только то, что присуще человеку сверх его физических свойств. Что касается физиология человека, то и механизмы его деятельности базируются на психике и были затронуты совсем кратко. При этом реальная деятельность человека: анализ среды, целеполагание, целеосуществление, анализ результатов, полностью определяются психикой человека: подсознанием, сознанием, и сверхсознанием.

Что же касается социальной группы, то ее организация и механизмы ее деятельность определяются внутренними отношениями ее членов. Соответственно «основы долговременных норм и правил [институтов – правил игры] следует искать в общности психики данной группы индивидов, которая в свою очередь коренится в общности ... национальной культуры» [Ольсевич, 2008b, с. 26–27]. А далее развиваются в институтах – формируемых группой правил игры. Собственно, в общности национальной культуры заключается и сам факт возможности образования и существования группы [Дюркгейм, 1991]. А институты формируются далее в процессе реальной производственной деятельности.

Организация и механизмы деятельности человека зависят от его сознательных целей и его воли, но достаточно ограничено. При этом Стаффорд Бир писал: «Психические

проблемы, возникающие в случае наличия собственного сознания у органов тела, были бы неисчислимы». Что же касается группы людей, то психические проблемы налицо, они обнаруживаются в каждой совместно действующей группе, не говоря уже о структурных подразделениях предприятий, которые будут рассмотрены в следующей главе. И эти проблемы разрешает социальная психология. В целом, «исходным в понимании предмета социальной психологии является положение о том, что психическая реальность существует в двух основных видах – *индивидуальной* и *групповой* (общественной, массовой) *психики* [Каширин, 2020; Майерс, 1997, с. 19; Парыгин, 1999. с. 4, с.27; Петровский, 2000, с. 15, и др.]. При этом Г.М. Андреева¹⁴⁷ отмечает, что социальная психология состоит в «изучении закономерностей поведения и деятельности людей, обусловленных включением их в социальные группы, а также *психологические характеристики самих этих групп*» [Андреева, 2019, с. 14]. Здесь Э.Н. Рзаева¹⁴⁸ пишет: «Психику группы не следует понимать лишь как сумму индивидуально-психологических особенностей каждого из ее членов. Это качественно новое образование. Таким образом, для формирования того или иного социально-психологического климата группы имеют значение не столько индивидуальные свойства ее членов, сколько эффект их сочетания» [Рзаева, 2020]. Ведь «группа думает, чувствует, действует совершенно иначе, чем это сделали бы ее члены, если бы они были разъединены. Если же отталкиваться от последних, то невозможно понять ничего в том, что происходит в группе» [Дюркгейм, 1991, с. 494]. Группа – это «сложный психологический организм, живущий по своим собственным законам» [Андреева, 1999, с. 212];

Что касается одного из основных аспектов психики, Н.Д. Субботина¹⁴⁹ пишет, что все (или почти все) закономерности естественно-групповых отношений обусловлены потребностью любой социальной группы в самосохранении [Субботина, 2021] (а также и развитии). Собственно, как и любому субъекту живого мира.

Пол Кругман [Кругман, 2010] и многие другие, например [Веселов, Липатов, 2016], отмечают необходимость доверия, без чего любая организация существовать и не может. А доверие – это психика [Малахинова, 2013]. Эмиль Дюркгейм, и многие другие психологи отмечают сходство отношений в тесно-сплоченных солидарных группах с религиозными [Дюркгейм, 1991; Каширин, 2020; Сомхишвили, 2016]. При этом: «В обществах, где эта солидарность очень развита... индивид не принадлежит себе; это буквально вещь, которою распоряжается общество» [Дюркгейм, 1991, с. 127].

¹⁴⁷ Галина Михайловна Андреева – советский и российский социальный психолог и социолог. Доктор философских наук, профессор. Академик Российской академии образования (РАО).

¹⁴⁸ Рзаева Элла Низамиевна – кандидат психологических наук, психолог, когнитивно-поведенческий психотерапевт.

¹⁴⁹ Субботина Надежда Дмитриевна - 1 доктор философских наук, профессор кафедры философии

При этом Эрвин Гофман отмечает, что при взаимодействии индивидов существует необходимость соблюдения определенных правил поведения, аналогичных религиозным культам. Соблюдение таких ритуалов взаимодействия, способствует установлению солидарности (единству), благодаря чему поддерживается социальный порядок [Гофман, 2009]. А также позволяет выявлять ценности участников взаимодействия, осуществлять отбор членов группы.

Взаимодействия людей в группе очень сложны. С одной стороны, мы имеем коллективный характер жизнедеятельности человека и получения благ для получения максимального распределяемого результата группы. С другой – в своей основе у человека доминирует личный интерес: «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]. «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]. А «если человек получает ровно столько, сколько потратил, у него нет стимула, чтобы участвовать в кооперации, так как у него нет чистой «прибыли». То, что он получает взамен, должно давать ему – с точки зрения его потребностей – больше, чем он вложил. обмен, удовлетворяющий обе стороны, также является частью процесса кооперации процесс кооперации может восприниматься как процесс обмена, то есть распределения» [Барнард, 2009, с. 59]. Важным фактором коллективной деятельности человека является то, что «привлекательность членства в группе не в самой принадлежности к ней, а в получении чего-либо благодаря этому членству» [Олсон, 1995]. Более того, «общество существует для выгоды своих членов, члены же не существуют для выгоды общества» [Дюркгейм, 1991, с. 491].

При этом важнейшим фактором является то, что сам личный доминирующий интерес человека дуален: он заключается и в личном развитии человека, и в развитии своего социума – без которого его жизнедеятельность просто невозможна. Уточняя Стаффорда Бира, Эмиль Дюркгейм пишет: «в нас есть два сознания: одно содержит только состояния, свойственные лично каждому из нас и отличающие нас, тогда как со стояния, охватываемые вторым, – общи для всей группы. Первое представляет и формирует только нашу индивидуальную личность; второе представляет коллективный тип и, следовательно, общество, без которого он не существовал бы. Когда наше поведение определяется каким-то элементом последнего, мы действуем не из нашего личного интереса, а преследуем коллективные цели» [Дюркгейм, 1991, с. 104–105]. Точнее человек – это не два сознания, а две личности (). Как уже отмечалось, «в нем потенциально представлено все, вся мировая

действительность. ... идея многомерности человека выражает его данность в качестве уникальной сверхсложной системы» [Горбачев, 2009, с. 7]. «Внутренний мир человека предстает как сложная система взаимодействия внутренних субъектов, отражающая реальные отношения субъекта со значимыми другими и порождающая в этих отношениях заслуженных собеседников, выступающих в качестве системы координат для привязки всей той информации, которую современный человек получает в ходе аккультурации и процессов продуктивной деятельности, порождающих его дальнейшую идеальную представленность в сознании окружающих (и встречные процессы)» [Марков, 2017, с. 90–91]. При этом «в любой группе, любой социальной организации, всегда присутствуют и личная свобода, и коллективная свобода» [Ивин, 2005].

Отмеченное показывает, что, как отмечают и Ю.Г. Баринов и Г.В.Баринава¹⁵⁰, «основной, наиболее эффективной методологией изучения оргсистем являются системные исследования. ... Наибольшее применение в настоящее время системный анализ нашел в теории организации. По существу, современную организацию создал системный подход, как наиболее эффективный инструмент» [Баринов, Баринава, 2013, с. 7, 9]. И все изложенного ничего не говорит об организации группы (ее анатомии). Причина этого в том, можно говорить только об организации уже сформированной группы.

В естественной социальной группе первична не организация, а сам механизм создания группы. И это два механизма – реципрокность (дарообмен) и перераспределение. Эти механизмы мы рассмотрим в подразделе 3.1. А только после этого мы сможем рассмотреть организацию – анатомию групп (раздел 3.2), механизмы – физиологию (раздел 3.3) и деятельность – психологию – групп (раздел 3.4).

3.1. Дарообмен и перераспределение – основа социальных групп

Карл Поланьи отметил следующие три типа межличностных взаимоотношений, которые могут связывать людей: реципрокность (взаимовыгодный дарообмен), централизованное перераспределение (редистрибуция) и рыночный обмен (торг) [Поланьи, 2007]. Он писал: «На эмпирическом уровне такими основными способами связи [обеспечивающими внутреннее единство и стабильность] являются реципрокность, перераспределение и обмен. Реципрокность [reciprocity] обозначает перемещения между соответствующими точками в симметричных группах; перераспределение [redistribution] представляет акты «стягивания» товаров [результатов деятельности группы] центром с их

¹⁵⁰ Баринов Юрий Григорьевич – доктор технических наук, профессор, заведующий кафедрой экономики и управления на предприятии, факультет менеджмента, Псковский государственный университет, Россия. Баринава Галина Викторовна – доктор философских наук, доцент, заведующая кафедрой философии, социологии и истории РУТ(МИИТ)

последующим перемещением из центра; под обменом [exchange] подразумеваются встречные перемещения из рук в руки в условиях рыночной системы» [Поланьи, 2007]. При этом третий вид отношений – обмен социальных отношений не обеспечивает. «Дар, в отличие от товара, является способом поддержания социальных отношений». Создают «чувственную связи и поддержание социальных отношений [Розин 2002, с. 17]. Дары создают «чувственную связь», а товарный обмен – нет [Hyde 1983]. «При чисто экономических отношениях люди остаются чуждыми друг другу» [Дюркгейм, 1991, с. 502]. Соответственно реципрокность возникает только при социальной общности людей: спонтанной гармонизации интересов, основанной на “симпатии”, или, скажем, на базовой эмпатии, которая непосредственно существует между человеческими субъектами и которая их соединяет [Дюркгейм, 1991; Caillé, 2008, р. XXIII]. А обмен (торг), никаких социальных отношений не вызывает. Вызывает только возникновение рынка по обмену товаров.

Можно отметить, что каждому виду взаимоотношений соответствует свой механизм деятельности.

В естественных группах возможны:

- Реципрокность – она обеспечивает начальную сплоченность группы (механическую солидарность), но еще не обеспечивает эффективного разделения труда – это базовая основа первичных групп.
- Перераспределение обеспечивает получение общего результата и его распределение. Только для этого в группе необходима уже органическая солидарность – без нее не будет ни эффективной деятельности, ни справедливого распределения. Перераспределение возможно только во вторичных тесно сплоченных солидарных группах с высоким доверием.

Внутри малых групп может использоваться и прямой обмен – торг – но ограниченно. И это никак не относится к групповой деятельности – обменивающиеся члены группы выступают как отдельные индивиды.

Естественные малые группы возникают везде, где есть люди и возможности коммуникации между ними. Вначале группа удовлетворяют их потребности в эмоциональных отношениях – при этом (механическая) солидарность, начинает возникать доверие¹⁵¹ и, затем, при должном уровне доверия, – разделение труда и общие производственные результаты. Возникает группа как организованный по своим ролям

¹⁵¹ «Тема доверия – это особый ракурс рассмотрения многих уже известных проблем, таких, как солидарность, справедливость, взаимность, легитимация и др., – рассмотрение их с точки зрения индивида. Концептуализация доверия, несомненно, позволила расширить представление о человеке, аналитически выделить понятие доверия и уточнить его соотношение с другими близкими понятиями («вера», «уверенность», «духовная близость», «эмпатия» и др.), детально изучить многие факторы и условия, определяющие доверие» [Пороховская, 2018].

неразрывный солидарный субъект деятельности. При этом возникает органическая солидарность и группа как социальная организация¹⁵². Еще раз отметим, что без формирования общности интересов (первичной экспрессивной группы), вторичная инструментальная группа организовать и существовать не может.

В первичной группе «сходство сознаний порождает юридические правила, которые под угрозой карательных мер накладывают на всех однообразные верования и обычаи». ... порождает первичную группу. Только, как писал Чарльз Кули: «не следует предполагать, что единство первичной группы есть единство сплошной гармонии и любви. Это всегда дифференцированное и, как правило, состязательное единство, допускающее самоутверждение и различные присвоительные страсти» [Кули, 2006, с. 164].

Во вторичной группе «разделение труда порождает юридические правила профессиональных социальных групп, определяющие природу в отношении разделяемых функций. ... Каждое из этих сводов правил сопровождается, кроме того, сводом чисто моральных правил» [Дюркгейм, 1991, с. 213–214]. Только во вторичной группе, «если разделение труда и делает интересы солидарными, то оно их не смешивает; оно сохраняет их отдельными и соперничающими» [Дюркгейм, 1991, с. 201], «невозможно, чтобы общественная жизнь обходилась без борьбы» [Дюркгейм, 1991, с. 340].

Здесь необходимо сразу отметить, если же между людьми между людьми существуют только экономические отношения, то между ними нет и социальных отношений. Ведь «при чисто экономических отношениях люди остаются чуждыми друг другу» [Дюркгейм, 1991, с. 502]. Чуждыми – не имеющими перед друг другом ни этических (симпатии, эмпатии), ни моральных связей (доверие, долг). А «разделение труда может происходить только между членами уже установившегося общества. А не между конкурирующими и чуждыми индивидами, необходимо, чтобы между людьми существовали моральные связи. Без этого образование связного целого было бы чудом» [Дюркгейм, 1991, с. 257, 259]. Только при этом сама поддержка связного целого невозможна без общности коллективных представлений симпатии (от греч. *sympatheia* – сочувствие) и эмпатии (от нем. "Einfühlung" – "вчувствование").

¹⁵² «Под социальной организацией мы понимаем относительно устойчивую социальную целостность, проявляющую разумное поведение, подобно живому организму» [Франчук, 2000, с. 7]. С другой стороны и «живые системы можно определить как иерархически организованные открытые системы, сохраняющие себя или развивающиеся в направлении достижения состояния подвижного равновесия» [Костарев, 2002].

«Под малой группой понимается немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов» [Андреева, 1999, с. 191].

Сплоченность группы, у членов которой всегда доминирует личный интерес, как отмечалось в подразделе 2.2.6, базируется на (дуализме личного интереса: личного утилитарного развития и развития социума, в котором человек существует) и внутренней культуре и контроле. Но он эффективен только в группах малой численности, практически до 5–6-ю членов. Иначе, при повышении численности группы и соответствующего ослаблении внутреннего контроля, неизбежно появляются «халявшики», «сачки», и группа распадается [Осром, 2010b; Докинз, 2015]. Группе необходимо «определенным образом контролировать деятельность своих членов» [Андреева, 1999, с. 146], что, однако, эффективно только при отмеченных малых размерах группы.

Первичные группы, и образующиеся на их базе вторичные, ввиду своей малочисленности обладают малым разделением труда и, соответственно, малой эффективностью. Однако при определенных, но очень ограниченных, условиях группы могут объединяться в большую группу. Собственно, как с разделением труда между подгруппами, так и без такого разделения.

3.1.1. Дарообмен как механизм создания первичной группы

Первые тесно сплоченные первичные группы естественным путем образовались еще в древние времена – это первобытные племена. И их образование – это личная необходимость. Ведь человек (в отличие от крупных хищников) – это не самодостаточное существо – в условиях дикой природы он не выживает.

И здесь Карл Поланьи так писал о возможных путях интеграции групп: «Исследование институционального оформления реальных хозяйств [empirical economies] должно начинаться с анализа того, как эти хозяйства обретают внутреннее единство и стабильность, т.е. взаимозависимость и повторяемость их составных частей. Это достигается сочетанием очень немногих способов связи [patterns], которые можно назвать формами интеграции. ... На эмпирическом уровне такими основными способами связи являются реципрокность, перераспределение и обмен. Реципрокность [reciprocity] обозначает перемещения между соответствующими точками в симметричных группах; перераспределение [redistribution] представляет собой акты «стягивания» товаров центром с их последующим перемещением из центра; под обменом [exchange] подразумеваются встречные перемещения из рук в руки в условиях рыночной системы. Следовательно, реципрокность предполагает наличие симметрично расположенных групп [symmetrically arranged groupings]; перераспределение зависит от существования в группе определенной

степени централизованности [centricity]¹⁵³» [Поланьи, 2002, с. 68]. Отмеченные реципрокность и перераспределение и является естественными механизмами интеграции – создания – групп. Обмен же играет интегрирующую роль только при наличии рынка и его интегрирующая роль специфична – это не социальная организация, а экономическая.

Отмеченная Карлом Поланьи, симметрия есть не более чем социальный механизм, который не создает новые самостоятельные институты, но лишь упорядочивает по данной модели существующие (организуется ли по симметричной схеме племя или деревня, это не приводит к появлению какого-то особого института) [Поланьи, 2002, 69–70]. Механизм, который с удивительным постоянством в членении племени на группы, без которого взаимосвязанные акты получения и передачи подарков, был бы попросту невозможен [Мосс, 2011].

Одну из моделей развития группы предложили американские психологи М. Вудкок и Д. Фрэнсис. Они выделили следующие пять этапов образования группы:

1) «Притирка». Данная участники в некоторой степени пытаются понять интересы остальных участников;

2) «Ближний бой». Участники группы начинают проявлять свои индивидуальные особенности, начинают самовыражаться, претендовать на необходимые им роли.;

3) «Совершенствование и эксперименты». Члены группы начинают больше думать об общих целях и задачах. У людей появляются мысли и желания экспериментировать;

4) «Эффективность». На данном этапе уже налажены способы для ведения эффективной и успешной деятельности, все вопросы разрешаются наиболее рациональным путем. Члены группы переживают чувство гордости за участие в данном коллективе;

5) «Зрелость». Данная стадия характеризуется тем, что группа уже функционирует как настоящий сплоченный коллектив. Цели коллектива совпадают с целями каждого отдельного участника. В коллективе существует благоприятный социально-психологический климат, практически все участники принимают решения [Попова, с. 2013, с. 108].

Здесь С.Л. Рубинштейн писал, что при любом взаимодействии «на основе внешней стороны поведения мы как бы «читаем» другого человека, расшифровываем значение его внешних данных ... от меры точности «прочтения» другого человека зависит успех организации с ним согласованных действий» [Рубинштейн, 2020].

¹⁵³ При этом «обмен, чтобы породить интеграцию, предполагает наличие системы ценообразующих рынков. Очевидно, что различные способы интеграции требуют определенной институциональной поддержки» [Поланьи, 2002, с. 68], что невозможно в рамках малых групп.

Первичная группа, образуемая естественным путем на базе дарообмена – это экспрессивная группа удовлетворяющая социальные и эмоциональные потребности членов группы. И создает первичную группу – солидарные взаимоотношения – именно дарообмен. Вначале осуществляется взаимообмен знаками внимания, пирами, обрядами, праздниками и др., затем, при осознании взаимного доверия, и материальными дарами. А еще далее и взаимными услугами совместной деятельности.

3.1.2. Перераспределение как механизм создания вторичной группы

Как отмечал Э. Дюркгейм, «разделение труда может происходить только между членами уже установившегося общества. А не между конкурирующими и чуждыми индивидами, необходимо, чтобы между людьми существовали моральные связи. Без этого образование связного целого было бы чудом» [Дюркгейм, 1991, с. 257, 259]. Ведь «при чисто экономических отношениях люди остаются чуждыми друг другу» [Дюркгейм, 1991, с. 502]. Здесь Сэмюэл Боулз¹⁵⁴ писал, что «Йозеф Шумпетер, один из первопроходцев экономической теории инноваций и технического прогресса, также был прав, когда писал, что «никакая система не способна работать ... если в ней каждый ... руководствуется лишь собственными утилитарными интересами» [Schumpeter 1950: 448]. В этом случае «речь идёт ... о работе капиталистической фирмы» [Боулз, 2016. с.119].

При совместной деятельности общий результат достигается не механически, а разделением труда – каждый выполняет ту часть работ, к которой он наиболее специализирован. Только в этом и заключается высокий общий результат, намного превышающий результаты группы без разделения труда. Но в этом существует и личный социальный и эмоциональный результат. Так, при перераспределении «в результате этого член племени практически не получает от своего урожая никакой личной выгоды в утилитарном смысле этого слова, он удостоивается шумной похвалы и получает славу благодаря размерам и качеству этого урожая» [Малиновский, 2004]. Получает от племени признание и ответный эмоциональный дар.

Здесь, как отмечал Эмиль Дюркгейм» «Есть, – говорит Бэн – один род несходства, который отталкивает, и другой, который притягивает; один влечет за собой соперничество, другой – дружбу. Если одна из двух личностей обладает чем-нибудь, чего другая не имеет, но желает, то в этом факте имеется исходная точка положительного влечения»¹⁵⁵. Так, теоретик с тонким аналитическим умом часто имеет особую склонность к практическим

¹⁵⁴ Сэмюэл Стеббинс Боулз – американский экономист, почетный профессор Массачусетского университета в Амхерсте

¹⁵⁵ Emotions et volonté. P., F. Alcan, p. 135.

людям, к здравому смыслу, к быстрым интуициям; робкий — к людям отважным и решительным; слабый — к сильному, и наоборот. Как бы богато мы ни были одарены, нам постоянно не хватает чего-нибудь, и лучшие из нас чувствуют свое несовершенство. Вот почему мы ищем в наших друзьях недостающих нам качеств: соединяясь с ними, мы некоторым образом становимся причастными к их натуре и чувствуем себя менее несовершенными. Таким образом создаются маленькие ассоциации друзей, где каждый имеет свою роль, сообразную с его характером, где есть настоящий обмен услугами. Один покровительствует, другой утешает, третий советует, четвертый исполняет, и именно это разделение функций, или, употребляя освященное выражение, это разделение труда, вызывает отношения дружбы. Таким образом, мы приходим к рассмотрению разделения труда с новой стороны. Действительно, в этом случае экономические услуги, которые оно может оказывать, ничто в сравнении с производимым им моральным действием; истинная функция его — создавать между двумя или несколькими личностями чувство солидарности. Какими бы способом ни получался этот результат, именно солидарность порождает эти общества друзей и она их отмечает своею печатью» [Дюркгейм, 1991, с. 57–58]. Так естественным путем из первичной группы возникает вторичная инструментальная группа с органической солидарностью (каждый член группы как бы является специализированным органом группы). При этом не все члены первичной группы могут стать членами вторичной¹⁵⁶. Ведь «роль солидарности — не уничтожение конкуренции, но ее укрощение» [Дюркгейм, 1991, с. 340]. Укрощение за счет, во-первых, отбора членов группы по моральным ценностям¹⁵⁷, во-вторых, внутреннего контроля и санкций группы. При разделении труда вторичных групп *реститутивная санкция* отличается от *репрессивной санкции* первичных тем, что не имеет искупительного характера. Она заключается в том, чтобы вернуться в прошлое и восстановить все на прежние места. Человек не подвергается какому-либо наказанию, он возмещает ущерб, им причиненный [Дюркгейм, 1991].

Разделение труда и общий характер деятельности с неизбежностью приводит к ответственности каждого за свой участок деятельности — к естественному образованию органической солидарной группы (вторичной, инструментальной), когда она действует как единый организм со своими членами как его специализированными органами; и к необходимости морали и справедливого распределения достигаемого общего результата.

¹⁵⁶ Как отмечал Э. Дюркгейм, «разделение труда может происходить только между членами уже установившегося общества. А не между конкурирующими и чуждыми индивидами, необходимо, чтобы между людьми существовали моральные связи. Без этого образование связанного целого было бы чудом» [Дюркгейм, 1991, с. 257, 259]. Но не всеми членами первичной группы могут существовать достаточные моральные связи — она формируется на базе нравственных ценностей.

¹⁵⁷ «Морально, можно сказать, все то, что служит источником солидарности, все, что заставляет человека считаться с другими, регулировать свои движения не только эгоистическими побуждениями» [Дюркгейм, 1991, с. 369].

3.2. Организация естественных социально-экономических групп

Фактически организация группы – это превращение ряда неподдерживающих отношения людей, или поддерживающих их ограниченно, – так называемого «социальный субстрат» – в единую солидарную группу. «Социальный субстрат – это неорганизованная, плохо структурированная общность, находящаяся в специфическом состоянии социальной атомизации. В такой общности отсутствуют социальные связи между ее членами, которые не осознают никаких общегрупповых интересов, не способны ни к каким скоординированным, спланированным коллективным действиям, находятся в специфическом состоянии растерянности, социальной апатии, неверия в собственные силы и силы общества. Потребительские инстинкты и настроения у них являются абсолютно доминирующими социально-психологическими мотивами повседневной жизнедеятельности» [Алехин, Атяшкин, 2017]. Именно в нем зарождается "жизнь" социальных субъектов сплоченных социальных групп: «Под *социальным субъектом* понимаем хорошо организованную, сплоченную, мобилизованную в социально-психологическом и идейно-политическом смысле группу людей, обладающую повышенной по сравнению с другими группами способностью к самоорганизации, самоуправлению, самоконтролю, осуществлению постоянной высокоинтенсивной социально-политической деятельности. ... социальный субъект – ключевой участник социальных процессов и даже их инициатор, главная движущая сила социально-политической истории» [Алехин, Атяшкин, 2017]. При этом необходимо особо отметить, что любой социальный объект действует в своих собственных интересах, а не в интересах любых внешних субъектов.

При этом не всегда из социального субстрата может сформироваться хорошо организованный, сплоченный, мобилизованный в социально-психологическом и идейно-политическом смысле социальный субъект. И далеко не сразу. Во-первых, из него формируется одна или несколько близких по своей культуре первичных групп. И уже из них при разделении труда формируются солидарные сплоченные и мобилизованные на постановку и осуществлении общей цели социальные объекты. Чаще возникают социальные псевдосубъекты: «Социальный псевдосубъект представляет собой социальную группу или социальную организацию, которая действует в соответствии с общественными функциями, своими целями, но уровень самоорганизации ее членов низок, уровень идейной мотивации стремится к нулю. Люди в нем не находятся в состоянии идейно-психологической мобилизации, поэтому они не могут являться определяющей силой изменения социальной реальности» [Алехин, Атяшкин, 2017].

Исходя из отмеченного реальная социальная система всегда состоит из сложной системы социальных субъектов: первичных и вторичных групп, социальных псевдосубъектов, и социальных субстратов. А высшая форма социальной организации – это единый социальный субъект с соответствующей общностью внутренних ценностей, культуры, институтов (правил игры) всех своих внутренних субъектов.

При этом в естественной среде и первичные, и вторичные группы образуются самопроизвольно: «Единство организованных обществ, как и всякого организма, создается самопроизвольным консенсусом частей» [Дюркгейм, 1991, с. 335], консенсусом личных и групповых интересов. Деятельность любой группы всегда направлена на достижение внутренних целей невзирая на внешние воздействия [Дюркгейм, 1991]. Факторами, направляющим деятельность группы является принимаемая общая цель группы, культура ее членов и выработанные правила игры группы, а также внутренний контроль деятельности ее членов. Организация первичной группы практически не требуется все члены равноправны и свободны. И ее организация может возникать только в выдвижении лидера¹⁵⁸, координирующего ее экспрессивную деятельность. Организация же вторичной группы требует уже распределения ролей членов группы в соответствии с принятым разделением труда. И во вторичной инструментальной группе роль лидера, координирующего деятельность членов группы с различными ролями, становится уже практически необходимой. Необходимо отметить, что лидеру коллектив делегирует и роль поддержки цельности и стабильности группы – борьбе с «халявщиками» и «сачки».

Таким образом организация как процесс в естественных условиях – это самопроизвольное образование солидарных первичных и вторичных групп (а далее возможно и больших групп) как солидарных единых субъектов деятельности.

3.2.1. Диффузионная группа

Самая простейшая группа людей – это *диффузная группа* – объединение людей межличностные отношения в которой отрывочны, не опосредуются ценностями, значимостью совместной деятельности, и не осознается как возможность эффективных дальнейших действий [Петровский, 1979]. Это может быть, например, группа только что принятых в ВУЗ первокурсников, структурное подразделение предприятия с только что принятыми на работу сотрудниками.

К диффузионной группе может относиться и толпа как социальный агрегат. «Социальный агрегат – это толпа, объединенная общей идеей, причем толпа

¹⁵⁸ Вопрос лидерства будет рассмотрен в подразделе 3.2.4.

неорганизованная, поскольку она не структурирована (нет распределения ролей и четкой иерархии), в толпе отсутствует личностный аспект» [Хагуров, 2003, с. 263–267].

Декарт отмечал: «Под субстанцией¹⁵⁹ мы можем разуметь лишь ту вещь, коя существует, совершенно не нуждаясь для своего бытия в другой вещи» [Декарт, 1989. с. 316]. С социальной точки зрения диффузионную группу можно отнести и к такой субстанции. Но как только человеческие субстанции получают возможность коммуникаций друг с другом, в большинстве из них возникают солидарные группы, становятся социальными субъектами.

Диффузионную группу даже нельзя назвать социальной – это группа автономных индивидов не готовых к какой-либо совместной деятельности. И «из таких автономных индивидуальностей, как те, которые себе воображают теоретики, не может выйти ничего, кроме индивидуального, и следовательно, сама кооперация, представляющая собой социальный факт, подчиненный социальным правилам, не может из них возникнуть» [Дюркгейм, 1991, с. 261].

Как отмечалось выше социологии имеется понятие социального субстрата: «Социальный субстрат – это неорганизованная, плохо структурированная общность» [Алехин, Атяшкин, 2017]. Необходимо также отметить, что, если в диффузионной группе между ее членами будут возникать экономические отношения торга (взаимовыгодного обмена) то это никак не ведет к созданию социальной общности.

Диффузионная группа как социальный субстрат – это исходный "материал" любой социальной группы и организации.

Таким образом диффузионная группа – это еще не социальная группа – в ней еще отсутствуют сложившиеся социальные отношения – это только социальный субстрат, являющийся "материалом" для формирования естественных социальных малых групп.

3.2.2. Первичная группа

Как отметил Чарльз Кули¹⁶⁰ «Под первичными группами я подразумеваю группы, характеризующиеся тесными, непосредственными связями (associations) и сотрудничеством. Они первичны в нескольких смыслах, но главным образом из-за того, что являются фундаментом для формирования социальной природы и идеалов индивида.

¹⁵⁹ СУБСТАНЦИЯ (от лат. substantia – сущность, нечто, лежащее в основе) – то, что лежит в основе всего; то, что существует благодаря самому себе и в самом себе, а не благодаря др. и в др. [Философия: Энциклопедический словарь, 2004]

¹⁶⁰ Чарльз Хортон Кули (1864 –1929) американский социолог и социальный психолог, профессор Мичиганского университета, один из президентов Американской социологической ассоциации. Он создал теорию первичных групп, которая включает в себя универсальный характер человеческой природы.

Результатом тесной связи в психологическом плане является определенное слияние индивидов в некое общее целое, так что даже самость индивида, по крайней мере во многих отношениях, оказывается общей жизнью и целью группы. Возможно, наиболее простой способ описания этой целостности – сказать, что они есть некое «мы»; *она заключает в себе тот тип сопереживания и взаимного отождествления, для которого «мы» является естественным выражением.* Человек живет, погружаясь в эту целостность ощущения, и обнаруживает главные цели своей воли именно в этом ощущении» [Кули, 1996]. Чарльз Кули отмечал, что первичная группа первична в том смысле, что именно она дает индивиду начальный опыт групповой принадлежности, формирует социальную природу индивидуума и его коллективные идеалы. А коммуникация включает в себя не только слова и экспрессию, а все технические достижения человечества [Cooley, p. 23, 26, 61].

И.Р. Сушков¹⁶¹ пишет: «Социальная природа заставляет групповые субъекты принимать как данность общедифференцирующие процессы, толкающие их к необходимости категоризации и оформлению в самостоятельные элементы социальной системы» [Сушков, 1999]. При этом по отношению к древним первичным группам, когда исключении индивида из группы означало его гибель, С.П. Шевцов¹⁶² писал: «Входящие в социум индивид или индивиды должны были мыслить в категориях и формах, обусловленных социальной организацией. Социум на этом этапе должен был представлять собою единый разум, как единый организм, где каждый его член должен мыслить либо подобно всем остальным (конечно, речь не может идти о полном тождестве мышления)» [Шевцов, 2014, с. 186] – только так могла обеспечиваться жизнедеятельность племени во враждебной среде. Однако в наше время, когда выход из группы ничем ее членам не грозит. Всегда можно найти другую соответствующую интересам человека группу.

Уильям Самнер¹⁶³ разработал концепции внутригруппового и внегруппового взаимодействия, согласно которым внутренняя группа – это группа, к которой индивид чувствует свою принадлежность, а внешняя – это группа, к которой он не относится [Саммер, 1998, с. 88]. Появление первичной группы – это выделение своей группы «мы»: каждый человек разделяет все группы как "Свою" и "Чужие" [Романенко, 2014]. И не просто разделение, здесь Б.Ф. Поршнев¹⁶⁴ писал: «Нет такого «мы», которое явно или

¹⁶¹ Сушков Игорь Рудольфович (1951–2017) – доктор психологических наук, профессор, заведовал кафедрой социальной психологии Ивановского государственного университета.

¹⁶² Сергей Павлович Шевцов – доктор философских наук, доцент, преподаватель философского факультета Одесского национального университета им. И.И. Мечникова.

¹⁶³ Самнер. Уильям Грэм (Sumner) (1840–1910). американский социолог, представитель социал-дарвинизма в социологии, один из родоначальников социологической науки в США.

¹⁶⁴ Борис Фёдорович Поршнев (1905–1972) – советский историк и социолог. Доктор исторических и философских наук. Почётный доктор Клермон-Ферранского университета во Франции.

неявно не противопоставлялось бы каким-то «они»¹⁶⁵ [Поршнеv, 1979, с. 84] – это противопоставление. «Категоризация себя членами определенной группы означает, в первую очередь, не сходство между собой, а отличие от всех остальных людей и социальных групп. ...Она отражает дифференцирующие процессы и ориентируется на создание групповых границ и межгрупповые отношения ... социальная идентификация возникает в сознании личности сразу, в процессе его категоризации» [Сушков, 1999]. И это "является центральным процессом, который включает индивидуальный человеческий материал в жизнь и развитие социального организма» [Сушков, 1999].

Первичная группа базируется на врожденных и традиционных социальных инстинктах: давать, брать и возмещать, которые обеспечивают постоянный и расширяющийся циклический обмен ценностей [Мосс, 2011]. Дарообмен – это выработанный веками институт. Правила которого следующие: ответные дары строго обязательны¹⁶⁶, но не конкретизированы ни по времени, ни по содержанию; ответный дар должен представлять ценность для получателя и быть и превышать исходный; ценность дара определяет получатель; дар не быть чрезмерным, иначе он ставит получателя в зависимость; ответный дар может поступать даже от третьих сторон. Главное же, чтобы интегрально, за некоторый промежуток времени, дары были взаимовыгодны сторонам. При этом награда за щедрость в плане социального престижа столь высока, что любой иной принцип поведения, кроме полного бескорыстия, становится просто невыгодным [Поланьи 2002]. При малых ответных дарах налагаются санкции: "потеря лица", в крайнем случае – рабство или изгнание из группы. Последнее в те времена было равносильно смерти. Собственно, и в наше время, «нарушая традиционные нормы чести или щедрости, индивид ставит себя вне общества и превращается в изгоя» [Поланьи 2002].

В наше время первичная группа – это группа, в которой присутствует постоянное личностное взаимодействие ее членов и возникают «экспрессивные связи – это связи, образующиеся на основе эмоционального соучастия в делах других людей» [Волков, 2009, с. 232]. При этом наличие положительных эмоций при контактах в группе может рассматриваться и как средство отождествления личности с определенной группой, общностью, культурой [Лабунская, 1999]. В первичной группе между ее членами имеется только «психологический обмен» [Кричевский, Дубовская, 2001]. Деятельность первичной группы «является просто экспрессивной и не имеет цели, содержит не представление о

¹⁶⁵ «“Мы” формируется путем взаимного уподобления людей, т.е. действия механизмов подражания и заражения, а “они” – путем лимитирования этих механизмов, путем запрета чему-то подражать или отказа человека в подчинении подражанию, навязанному ему природой и средой» [Поршнеv, 1979, с. 84].

¹⁶⁶ «Обязанность достойно возмещать носит императивный характер. Если не отдаривают или не разрушают эквивалентные ценности, то навсегда теряют лицо» [Мосс, 2011, с.211].

последующем завершении, но заключает конец в себе самом» [Гараджа, Руткевич, 1994]. В целом, как писал Марсель Мосс, «те, кто обмениваются подарками... остаются друзьями» [Мосс, 2011]. А прекращение дарообмена – это и гибель первичной группы.

В целом, «группа – это система социального действия, взаимодействующая как нечто целое с каждым из ее участников» [Барнард, 2009, с. 42], А «за счет идентификации человек как приобретает свойства других, так и видит в других все больше черт собственного "Я". С этого момента возрастают потребности в защите других как в защите самого себя, становятся возможным истинный альтруизм и любовь, основанные на эмпатии, а не на прагматическом индивидуальном расчете» [Сушков, 1999].

Цель первичной группы и причина ее образования – это удовлетворение экспрессивных и социальных потребностей ее членов. По Фрейдю – получение удовольствия от общения с другими членами и избегание неудовольствия при общении с другими индивидами. Соответственно по Франклу первичная группа – это "маленький ребенок". Целью группы также является ее стабильность и развитие, обеспечивающие стабильные и повышающиеся результаты членам группы.

Первичная группа – это минимальная неразделимая¹⁶⁷ простейшая социальная группа. От человека она отличается тем, что она связана межличностными и только эмоциональными связями и имеет слабую (механическую) сплоченность. Это база для создания разделения труда, и органически сплоченной организованной группы, действующей как единый социальный субъект.

3.2.3. Культура и институт первичной группы

Первичная группа возникает естественным путем благодаря общности коллективных представлений отбираемых группой членов. Соответственно культура членов группы – это коллективные представления членов группы. Культура каждого члена группы, конечно, индивидуальна (см подразделе 2.2.4), однако свобода воли человека в определенной степени касается и его культуры, он может приводить нормы своей культуры в соответствие с культурой группы (а если не в состоянии – уходит из группы). Что касается института, то институт каждого человека определяется его средой, в первичной группе – средой группы – теми формируемыми группой правилами игры, которые дают группе максимальные результаты, максимальное развитие и членов группы, и самой группы в целом.

Собственно, отмеченные институты любой социальной группы создаются естественным путем самими ее членами. Однако культура группы – это, в основном,

¹⁶⁷ Первичную группу невозможно разделить на две подобные.

культура, определяемая отбором членов группы. В первую очередь общей культурой ее основателей. А также организацией со всеми другими принимаемыми членами: «каждый человек духовно свободен в выборе позиции не только по отношению к своей физической, но и по отношению к своей психической природе» [Франкл, с. 215]. Имеет определенную свободу самоизменения своей культуры. Ведь «если культура не способствует адаптации, организация либо изменит ее, либо не выживет» [Шейн, 2002]. Новые члены, если они будут соответствовать ценностям группы изгоняются или уходят сами.

«Трудность понимания структуры эгалитарной группы заключается в том, что лидерство здесь находится не просто в слабом или "зародышевом" состоянии, как это обычно представляется, оно не имеет значения вообще» [Leacock, 1978. p. 249]. Как писали Ричард Б. Ли и Ричард Дейли «Кочевые сообщества демонстрируют во всех случаях элементы кооперативной социальности равноправие, самоуправление, участие, заботу; в то время как проявления ингрупповой лояльности и почитания авторитета межгрупповая враждебность, четкие социальные различия, наличие авторитетных лидеров и иерархических институтов зафиксированы не были» [Lee, Daly, 1999]» [цит. по: Козлова, Козлов, 2016. с. 37]. Первичная группа может не выделять своего лидера.

Что касается культуры группы, то «в рамках представленных методологических оснований культура современного общества может исследоваться по крайней мере на двух уровнях: *символическом*, где культура представлена в виде идей, ценностей, представлений и существует в «закодированном» виде, и *поведенческом*, где закодированные ценности и нормы проявляются в реальных поведенческих моделях. ... Однако только в социальности, посредством реальных действий конкретных социальных групп, происходит процесс «раскодирования» и культурные ценности проявляются на поведенческом уровне в конкретных личных стратегиях поведения» [Лащук, Таранова, 2017, с. 8, 9]. Культуру группу можно выявить во видимым артефактам, но в основном – по ее реальной деятельности.

3.2.4. Стабильность естественных социально-экономических группы

Как отмечал Эдгар Шейн¹⁶⁸ «для того чтобы группа могла нормально функционировать, она должна выработать систему поощрений и наказаний за исполнение или нарушение принятых в ней норм и правил» [Шейн 2002, с. 106]. «Работающие правила представляют собой общее знание, а также надзор и принуждение к их исполнению»

¹⁶⁸ Эдгар Шейн (Edgar H. Schein 1928–2023) – американский психолог, профессор международной школы менеджмента MIT Sloan, доктор социальной психологии в Гарварде, основатель раздела науки «Организационная психология», специалист по организационной культуре.

[Остром, 2010b, с. 110]. Причем группа сама «должна найти стимулы – как для осуществления надзора за деятельностью участников, так и для готовности налагать санкции» [Остром, 2010b, с. 98]. И правила игры, нормы санкций за их нарушение не могут быть привнесены в группу извне¹⁶⁹ [Остром, 2010b].

При этом действенность санкций не так однозначна. «Человек, которого наказали, не будет меньше склонен вести себя определенным образом; в лучшем случае он научится избегать наказания» [Скиннер, 2015, с. 72]. Более того, «наблюдаемое наказание, как правило, выступает в роли ингибитора поведения, но оно может способствовать научению именно тем действиям, которые подвергаются наказанию, путем усиления и концентрации внимания на этих действиях» [Бандура, 2000, с. 172]. «Система тотального контроля, ставшая под подозрение всех и каждого, сама подталкивает работников к неправомерным действиям» [Шейн, 2002]. Необходимы не просто санкции, а «откалиброванные меры наказания, заполняющие диапазон от незначительных штрафов до изгнания, ... намного эффективней большого штрафа, налагаемого на того, кто нарушил правила впервые» [Остром, 2010b, с. 192]. Санкции должны применяться по ситуации, должны признаваться нарушителями как справедливые. При этом «поскольку санкции являются откалиброванными (градуированы), индивид, давший обязательство следовать согласованной стратегии, знает также, что если возникнет некая острая ситуация, при которой следование правилам будет иметь разрушительные последствия, то допущенные в этом случае отклонения будут сопровождаться весьма незначительным штрафом или иным сравнимым по силе наказанием. Аналогично, на индивида, совершившего единичное случайное нарушение, будут наложены умеренные санкции. Наложение санкций убеждает нарушителя правил в том, что нарушения, совершенные другими, также, скорее всего, будут выявлены. Этот способ принуждения к выполнению правил, состоит в том, чтобы прощать случайные срывы и ошибки Однако повторение нарушений будет приводить к росту суровости санкций» [Остром 2010b, с. 348–349]. «Правила, отвечающие этим структурным принципам, укрепляют сотрудничество и уверенность других участников в том, что они выполняют свои обязательства» [Додонов, 1978, с. 18].

Такая сплоченная «группа, члены которой проявляют надежность и полностью доверяют друг другу, сможет добиться гораздо большего, чем сопоставимая группа, не обладающая такой надежностью и доверием» [Putnam, Leonardi, Nonetti, 1993, p. 167]. И

¹⁶⁹ Элино́р Остро́м здесь отмечает: «В робастных [самоорганизующихся] институтах надзор и санкции осуществляются не внешними властями, а самими участниками» [Остром 2010b: 184]. Однако необходимо отметить, что «наказание почти неизбежно дорого обходится наказываемому, тогда как выгоды от наказания широко распределены неопределенным кругом членов сообщества» [Остром 2010b: 187]. Внутренние санкции – это проявление альтруизма членов группы, соответственно без альтруизма ее членов группа нежизнеспособна.

«каждый член команды предпочел бы команду, в которой никто, даже он сам, не уклонялся бы» [Alchian, Demsetz, 1972, p. 790]. Необходимо отметить, что «все правила узаконивают применение как соответствующих санкций к тем лицам, кто эти правила не выполняет, так и награждение достойных. То есть из группы исключаются те, кто не имеет иной мотивации сотрудничать, кроме как избежать санкций» [Додонов, 1978, с. 34]. Деятельность группы определяют не только осознанные неформальные нормы, но и то, как они реально контролируются и исполняются. Все могут знать, как получить максимальный совместный результат, но в краткосрочной личной перспективе оппортунизм выгоднее, соответственно, контроль и санкции необходимы. И «группа через систему ожидаемых образцов поведения, соответствующих каждой роли, определенным образом контролирует деятельность своих членов» [Андреева, 1999, с. 146]. Таким образом, организация группы как субъект деятельности возникает тогда, когда она формирует и поддерживает свой неформальный институт – правила совместной деятельности, обеспечивающие развитие группы и ее членов.

Как отмечала Элино́р Остро́м, «в робастных [самоорганизующихся] институтах надзор и санкции осуществляются не внешними властями, а самими участниками» [Остром 2010b: 184]. Однако необходимо отметить, что «наказание почти неизбежно дорого обходится наказываемому, тогда как выгоды от наказания широко распределены неопределенным кругом членов сообщества» [Остром 2010b: 187]. Другими словами, контроль и акт наказания – это акт альтруизма по отношению к группе, ведь намного проще просто «не связываться», пройти мимо. И именно такой альтруизм и создает саму группу [Simon, 2005]. «Сохранение, а в некоторых случаях специальная поддержка категоризационных признаков, – необходимое условие сохранения групповой культуры, так как они представляют собой те границы, отражаясь от которых группы получают возможность рефлексировать, понимать себя по отношению к другим, а следовательно и развиваться» [Сушков, 1999]. Основа солидарной группы – это ценности ее членов имеющие общность с ценностями группы. И каждый член группы нарушая ценности группы в большинстве нарушает и свои собственные. «В данном случае все институциональные элементы (санкции, мониторинг) носят «внутренний» характер. Субъектом, который приводит в действие данные санкции, является непосредственно сам индивид (хотя ценности и образы мыслей могут быть навязаны обществом)» [Дементьев, 2014, с. 113].

3.2.5. Референтная группа

Открытие феномена референтной группы связывают с именем Г. Хаймена, показавшего в экспериментах 1942 года, что некоторые люди в своей самооценке ориентируются на оценку других людей; эти «значимые другие» и получили название референтной группы. Лояльность, самоотдача и эффективность выше в группах, которые ее членами рассматриваются как референтные, тогда как индивидуальные усилия в нереперентных группах низкие. Кроме того, замечено, что в НРГ [нереперентных группах] неблагоприятный социально-психологический климат, низкая сплоченность, межличностные отношения формализованы и построены на статусных позициях членов группы; возможны затяжные межличностные конфликты [Емельянова, 2020]. «Термин «референтная группа» Г. Хаймен, применил к такой группе, в соответствии с которой индивид оценивает своё собственное поведение или ситуацию, в которой находится. Хаймен проводил различие между референтной группой и группой членства. Группой членства является такая группа, к которой индивид принадлежит в действительности. Индивид отождествляет себя с референтной группой, которая является некоторой основой для сравнения; она может и не быть группой членства. Социальные ценности и нормы референтной группы выступают в качестве эталонов деятельности, хотя сам индивид может даже не входить в состав данной группы [Свенцицкий 2004, с. 154]. Референтная группа выполняет две основные функции: нормативную и сравнительную. Нормативная функция проявляется в мотивационных процессах. Референтная группа при этом выступает в качестве источника норм поведения, социальных установок и ценностных ориентаций индивида. Сравнительная функция проявляется в перцептивных процессах. Референтная группа выступает в этом случае в качестве эталона, с помощью которого индивид оценивает себя и других (например, членов своей максимальной группы)» [Абрамов, 2017, с. 75]. При этом роль референтных групп не пассивная, а активная: «Референтные группы – это реально существующие или выдуманные группы, которые являются примером всем остальным группам» [Гундарь, 2022]. «Посредником в усвоении субъектом ценностей общества выступает референтная группа» [Калугин, 2018].

Референтная группа – это группа, существующая в подсознании человека. Группа, с которой человек сравнивает свою группу как с идеалом, к "манящей цели", к которой он стремится. При этом большинство людей состоят более чем в одной реальной группе (семья, одноклассники, предприятие, группы по интересам), и имеют и по несколько референтных групп¹⁷⁰. А в идеале солидарная первичная группа возникает только тогда,

¹⁷⁰ «Большинство людей состоит более чем в одной референтной группе» [Колотев, Живлакова, 2023]. Только человек может состоять в нескольких референтных группах только в одном случае, если все они являются

когда каждый ее член ощущает свою группу как референтную. Конечно, с допустимыми отклонениями. Ведь «если группа занимает серьезное место в жизни человека, если ее нормы и ценности он разделяет, соотносит с ними свои взгляды, то такая группа является для него референтной» [Социальная психология, 2022, с. 213].

Референтная группа, собственно, как и вся социальная жизнь и деятельность базируется на эмоциях: «Социальная природа эмоций обосновывается через их связь с окружающим миром, общением с другими людьми: мы любим или ненавидим, ревнуем или завидуем, стесняемся или стыдимся других людей, а в своих эмоциональных проявлениях соотносимся с нормами референтной группы» [Красноок, и др. 2016] – фактически – своей подсознательной идеализированной группы. И «даже если учесть, что отдельные межличностные переговоры могут происходить один на один, без свидетелей исход переговорного процесса во многом определяется существованием референтных групп» [Аминов, 2017, с. 14–16].

Моно отметить, что культура конкретного человека – это культура его референтной группы. Референтная группа – это привлекательный образ группы, в которой желал бы осуществлять свою жизнедеятельность конкретный человек. И он стремится или улучшить группу в соответствии с образом референтной группы¹⁷¹, а если разница будет все же велика – искать для себя другую группу, создавать новую, более соответствующей его референтной.

3.2.6. Первичная группа с лидером

Феномен лидерства известен с самых древних времен. Френк Найт так его описал: «Стремление самих групп к специализации путем выявления индивидов, обладающих выдающимися управленческими способностями нужного типа, возложения на них ответственности за работу группы и предоставления им права направлять и контролировать деятельность других ее членов. ... определяющим фактором организации промышленности является способность разума одного человека давать общее направление рутинной физической и умственной работе других» [Найт, 2013].

Можно отметить, что в наше время вопросы лидерства – это вопросы, наиболее широко поднимаемые в литературе. Так сегодня существует более 350 определений лидерства [Ильин, 2015]. Проанализировав ряд работ (в том числе по социальной

идеалами человека. Практически человек может иметь несколько референтных групп, каждую по одному их своих интересов.

¹⁷¹ Человек сравнивает и свою среду с видением среды, соответствующей его идеалам «видение как манящая цель» (см. раздел 2.3.1). И он где-то изменяет эту среду, где-то изменяется и сам. А аналогично и с социальной средой – референтная группа – это также «видение как манящая цель». Человек или изменяет свою группы, или изменяется сам (соорганизация – см. раздел 3.3.4)

антропологии и предпринимательству) [Бурдьё, 1993; Шевцов, 2014, с. 272; Даймонд, 2010; Шумпетер, 2008; Мосс, 1996; Годелье, 2007; Парсонс, 2002; и др.]. Можно отметить, что подавляющее число современных положений лидерства можно найти в монографии И.В. Фокиной и М.О. Цатуряна «Лидерство и командная работа» [Фокина, Цатурян, 2023]. Если коротко, обобщая и развивая результаты всех отмеченных исследований, к феномену лидерства можно отнести следующие основные положения:

- Лидерство, как predetermined факт необходимости централизации деятельности группы для повышения эффективности ее деятельности;
- Лидерство базируется на открытости и доверии и, ввиду этого, на власти, делегируемой группой лидеру: референтной, экспертной, даже принуждения. Фактически у лидера отсутствует только легитимная власть, которой, собственно, в естественной группе существовать и не может.
- Направленность лидерства на развитие группы, на коллегиальное выявление необходимых целей как предвидимых результатов и средств их достижения, на координацию и мотивацию деятельности группы, что обеспечивает централизацию и существенно снижает транзакционные издержки в деятельности группы¹⁷²;
- Особое значение имеет лидерство при изменениях во внешней среде;
- Креативность лидера, аналитические способности, в т. ч. И сверхсознание (интуиция, предвидение).
- Мягкие навыки лидера, искусство влияния на людей, социально-психологические навыки, духовность¹⁷³, эмпатия [Князева. 2015].
- Представление группы во внешней среде, говорить от имени группы.

Особый вопрос в доминировании личного интереса при лидерстве. Каждый член группы освобождается от необходимости постоянного анализа ситуации и принятия рутинных решений. Лидер, принимая эти функции, не имеет никаких материальных привилегий. Его личный результат от лидерства – это социальное признание и уважение

¹⁷² Так, например, часть студентов нашей группы организовали студенческий отряд и поехали строить БАМ. И они договорились, что в группе не будет командира – все вопросы будут решать совместно. По возвращении спросили их о работе. И они ответили: «С работой все было отлично, но мы так устали, так устали... В то время, когда все другие группы после работы отдыхали, пели песни у костра, гуляли по окрестностям, мы допоздна обсуждали что и как делать!». Ведь достижение консенсуса требует существенных издержек – его применение неизбежно при целеполагании и решении серьезных проблем, но «начинает терпеть неудачу по мере того, как проблемы уменьшаются в сложности» [Hsieh 2007, с. 1265].

¹⁷³ «Несмотря на неоднозначность взглядов и различие подходов к исследованию духовности, многие авторы сходятся в том, что духовность связана с психикой человека и выражает его внутреннюю сущность» [Зенченков, 2020, с. 142].

членов группы. Фактически здесь мы имеем реципрокный обмен, но только не горизонтальный, а вертикальный¹⁷⁴.

Можно добавить и проблемы лидерства [Кидинов, 2014; Начев, 2017]. В опасных для группы условиях лидер вынужден принимать единоличные решения. А это может со временем приводить к директивному стилю его деятельности¹⁷⁵ (а при длительном лидерстве и в обычных условиях). Лидерство, за счет возможной асимметрии информации (лидер обладает большей информацией по внешним связям) может привести к закрытости деятельности, концентрации им власти, к его реальной власти над группой и возможности ее использования в личных целях¹⁷⁶. «Устойчивость организаций зависит от качества их лидеров, которое зависит от качества этических принципов, на которых оно основано» [Барнард, 2009].

А также особо отметить, что Группа сама выявляет своего члена, который обеспечит максимальное развитие членам группы, выдвигает его лидером, дает ему необходимые полномочия и власть по координации деятельности. При этом, как отмечалось стабильность группы невозможна без санкций к нарушителям. Только «наказание почти неизбежно дорого обходится наказываемому, тогда как выгоды от наказания широко распределены неопределенным кругом членов сообщества» [Остром 2010b: 187]. Соответственно все «стараятся проходить мимо». И эта функция наложения санкций – поддержка стабильности группы – также делегируется лидеру.

¹⁷⁴ «Дарообмен является частью триединой системы «коммунизм – обмен – иерархия» и по-настоящему возможен только среди равных по статусу и равных по возможностям одаривания – в противном случае мы наблюдаем скорее некую дань или подачку (в зависимости от статуса дарящего), замаскированную под дарообмен» [Расков, 2021, с. 72]. В данном же случае отношения руководитель-подчиненный определяют в основном не дань или подачку, а их личные результаты как субъектов отношений. Но если целью является получение лояльности, то это уже ненормальные реципрокные отношения.

¹⁷⁵ «В кризисных ситуациях важным внутригрупповым процессом становится индивидуальное выдвижение в лидеры с передачей лидеру особых полномочий, наделением его полной властью и усилением его индивидуального влияния на остальных участников внутригрупповых отношений. Он лидер централизует процессы принятия решений, ускоряет процессы приспособления к кризисным условиям, нейтрализует оппозицию, делает ненужным дискуссию в команде, разрабатывает пути выхода из кризисного течения внутригрупповых отношений. ... Индивидуальные решения, принимаемые членами группы в кризисных обстоятельствах, выстраиваются в иерархию с подчинением формулируемых предложений идеям индивидуального лидера. Выстраивание иерархии решений объясняется тем, что лидер организует коммуникацию с членами группы «по вертикали», обращаясь к нижестоящим членам группы и изучая их мнение. При этом он избирательно относится к членам группы, предпочитая одних другим. Точно так же поступают нижестоящие участники внутригрупповых отношений. Так выстраивается иерархия индивидуальных решений, вершиной которой является мнение лидера и его окончательное решение» [Кидинов, 2014].

«Специфическим явлением групп с кризисным течением внутригрупповых отношений является индивидуальное присвоение результатов групповой деятельности. Это обусловлено кризисом межличностных связей внутри группы, усилением роли индивидуального лидера в распределении результатов общего труда, а также более открытым выражением своих потребностей каждым участником групповой деятельности» [Коваль, Кидинов, 2015].

¹⁷⁶ Как отмечал Роберт Михельс: «Концентрация власти в руках относительно немногих ... с естественной необходимостью приводит к частому злоупотреблению ею» [Михельс, 1990, с. 85].

Все решения группы принимаются коллегиально, но мнение лидера имеет большую значимость для ее членов. При этом лидер – это не постоянный статус. Например, в начале деятельности группой лидером может быть выдвинут самый инициативный ее член, но в процессе деятельности наилучшие результаты для группы может начать показывать другой – его группа и выдвинет новым лидером. Аналогично это возможно и при смене внешней среды, направления деятельности группы. Здесь Толкотт Парсонс¹⁷⁷ писал: «Роль лидера, следовательно, может быть ориентирована на достижения, и «успех» может оцениваться в универсалистских терминах, если наличествует цель, которая включает в себя «деятельность на благо коллектива» [Парсонс, 2002а, с. 179].

Первичная группа с лидером – это централизованная группа. Группа, в которой решения принимаются коллегиально, но текущую координацию деятельности группа делегирует выделяемому ею лидеру. При этом члены группы минимизируют свои усилия на выработку коллективных решений (сберегают свой личный капитал), а лидер получает признание группы, компенсируя свои издержки.

3.2.7. Вторичные (инструментальные) группы

Первичные группы базируются на общности членов группы: на их общих коллективных представлениях [Дюркгейм, 1991; Шейн, 2002], это и притягивает людей друг к другу, создает группу и солидарность, обеспечивающую стабильность группы. Однако, как отмечал Эмиль Дюркгейм, и различия могут притягивать людей: «Если одна из двух личностей обладает чем-нибудь, чего другая не имеет, но желает, то в этом факте имеется исходная точка положительного влечения, ... и именно это разделение функций, или, употребляя освященное выражение, это разделение труда, вызывает отношения дружбы. Таким образом, мы приходим к рассмотрению разделения труда с новой стороны. Действительно, в этом случае экономические услуги, которые оно может оказывать, ничто в сравнении с производимым им моральным действием; истинная функция его – создавать между двумя или несколькими личностями чувство солидарности» [Дюркгейм, 1991, с. 57–58]. При этом «разделение труда может происходить только между членами уже установившегося общества. А не между конкурирующими и чуждыми индивидами, необходимо, чтобы между людьми существовали моральные связи. Без этого образование связного целого было бы чудом» [10, с. 257, 259].

¹⁷⁷ Толкотт Парсонс – представитель американской социологической теории, глава школы структурного функционализма, один из создателей современной теоретической социологии.

При этом, естественно, необходима общая цель, направлении достижения которой и осуществляется разделение труд: «Общая цель обязательно представляет собой нечто внешнее, безличное, объективное, несмотря на то что ее индивидуальная интерпретация носит субъективный характер. Единственное исключение из этого общего правила связано со случаем, когда достижение цели организации становится источником личной удовлетворенности и мотивом для многих участников организации» [Барнард, с. 87].

Только, как отмечает Элино́р Остро́м: «Во-первых, ошибочно считается, будто простое наличие коллективных выгод достаточно, для того чтобы индивиды организовались, с тем чтобы эти выгоды получить. Второе заблуждение состоит в том, чтобы полагать, будто индивиды, не уверенные в том, что они гарантированно получают часть общего результата, начнут инвестировать в обеспечение коллективных выгод» [Остром, 2010b, с. 107]. А много ранее Фредерик Бастиа¹⁷⁸ писал, что «с принципом “каждый для всех” никто не станет работать даже и для себя» [Бастиа, 2007, с. 287]. «Если члены команды ожидают, что их индивидуальные вклады в коллективный продукт не будут оценены или будут избыточными, они часто демонстрируют социальное безделье» [Wegge et al., 2009, p. 249].

Причина в отсутствии у участников или доверия друг к другу, или если не созданы регулирующие и санкционирующие правила совместной деятельности не допускающие появления в группе «халявщиков» и «сачков» [Остром, 2010].

Здесь Гюнтер Дитц¹⁷⁹ отмечает, что доверие – это личная уязвимость и принятие на себя риска¹⁸⁰. И он выделяет три блока процесса доверия [цит. по: Тамбовцев, 2018, с. 579–580]:

- (1) вход, включающий установку доверяющего на доверие; характер доверяемого, его мотивы, способности, поведение; природу отношений доверяющего и доверяемого; ситуационные влияния, такие как институты, культура, роли, репутация; специфические характеристики сферы, в которой происходит процесс;
- (2) собственно процесс, включающий две стадии:
 - (2а) убеждение в благонадежности, уверенные позитивные ожидания и т.п.;
 - (2б) решение о доверии, т.е. о готовности стать уязвимым;

¹⁷⁸ Фредерик Бастиа (1801–1850) – французский экономист, государственный деятель и публицист, отстаивавший частную собственность.

¹⁷⁹ Dietz G. 2011. Going back to the source: Why do people trust each other? *Journal of Trust Research* 1 (2): 215–222. Гюнтер Диц (Gunther Dietz) – антрополог, философ и социолог. Доктор естественных наук, профессор Кельнского университета.

¹⁸⁰ «Быть слишком доверчивым очень опасно» [Остром 2010а, с. 23].

(3) выход, т. е. действия, обусловленные доверием, прежде всего фактическое принятие на себя риска.

По отношению ко вторичным группа часто отмечается, что во вторичных группах уже не требуются социальные отношения: «Вторичная группа образуется из людей, между которыми почти отсутствуют эмоциональные отношения, их взаимодействие обусловлено стремлением к достижению определенных целей» [Смелзер 1994, с. 148–149]. «Вторичные группы – такие объединения людей, в которых отношения носят характер безличностных контактов, взаимодействия людей во многом формализованы, функциональны» [Невская, 2021, с.123].

Однако, как отмечал Эмиль Дюркгейм, и уже неоднократно отмечалось ранее, «при чисто экономических отношениях люди остаются чуждыми друг другу» [Дюркгейм, 1991, с. 502]. И если при развитии в естественной первичной группе при развитии разделения труда прекратятся личностные контакты, дарообмен, то мы получим группу конкурирующих и чуждых индивидов в которой естественное разделение труда станет невозможным. В естественной вторичной группе при разделении труда социальные отношения остаются, они поддерживают социальные отношения, культуру, общечеловеческие и моральные ценности членов группы, поддерживают доверие и солидарность группы.

Забегая вперед, можно отметить, что даже в структурных подразделениях предприятий – искусственных формальных группах – организация совместной деятельности без неформальных социальных отношений эффективна практически невозможна [Барнард, 2009]. Этот вопрос рассмотрен в следующей главе IV.

Если мы рассмотрим стадии развития вторичной группы, то по Макаренко – это "группа-автономия", которая характеризуется высоким внутренним единством и разделением труда. В такой группе происходит процесс обособления, эталонизации (монореферентности), внутренней слитности и спаянности [Недбаева и др., 2018]. Однако возможен переход к "группе-корпорации" – гиперавтономизации – она может «замыкать» цели внутри себя и противопоставляет себя другим группам, осуществляя свои цели любой ценой, в том числе и за счет других групп. А по Франклу вторичная группа – это подросток, стремящийся к развитию и превосходству.

Здесь 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

«ограниченную мораль», не действующую вне группы [Остром, 2010a] – такая группа – это единый эгоистический индивид.

А по Франклу вторичная группа – это подросток, стремящийся к развитию и превосходству.

«Если разделение труда производит солидарность, то ... потому, что создает между людьми целую систему прав и обязанностей, надолго связывающих их друг с другом. Точно так же, как социальные сходства дают начало праву и нравственности защищающим их, разделение труда дает начало правилам, обеспечивающим мирное и регулярное сотрудничество разделенных функций» [Дюркгейм, 1991, с. 377]. Во вторичной инструментальной группе «разделение труда порождает юридические правила, определяющие природу и отношения разделенных функций, то нарушение этих правил влечет за собой только восстановительные меры, которые не носят характер искупления» [Дюркгейм, 1991, с. 214]. Направлены на достижение поставленной группой общей цели. Если же кто-то выходит из группы, то группа или теряет предвидимый результат, или достигает его с большими издержками – все члены группы получают ущерб. Сплоченность, ее "органическая" солидарность группы обеспечивает ее необходимую целостность. «Реститутивная санкция отличается от репрессивной санкции тем, что не имеет искупительного характера. Она заключается в том, чтобы вернуться в прошлое и восстановить все на прежние места. Человек не подвергается какому-либо наказанию, он возмещает ущерб, им причиненный» [Дюркгейм, 1991, с. 214]. Во вторичной группе необходимы и репрессивные санкции, характерные для первичных групп (порицание, бойкот, изгнание из группы), так и реститутивные.

Вторичная группа – это уже инструментальная солидарная производственная группа с разделением труда и получением распределяемого общего результата, базирующаяся на общечеловеческих и моральных ценностях, справедливости и доверии.

3.2.8. Большие естественные социальные группы

Если коснуться истории, то большими первичными группами были племена численностью в сотни человека, а большие группы на принципе взаимности и на базе перераспределения доходили до гигантских размеров¹⁸¹. В те времена «входящие в социум

¹⁸¹ «В подобном [древнем] обществе нет места идее прибыли, попытки спорить и торговаться сурово осуждаются, добровольный дар превозносится как высшая из добродетелей, а пресловутая «склонность к торгу и обмену» никак себя не обнаруживает. Экономическая система является, в сущности, лишь простой функцией социальной организации. Отсюда вовсе не следует, что социально-экономические принципы такого типа характерны лишь для простейших хозяйственных процедур или небольших общин и что экономика, не знающая рынка и прибыли, непременно должна быть примитивной. «Кольцо Кула» в Западной Меланезии, основанное на принципе взаимности, является одной из самых сложных торговых систем, известных в человеческой истории, а гигантских масштабов перераспределение было одним из

индивид или индивиды должны были мыслить в категориях и формах, обусловленных социальной организацией. Социум на этом этапе должен был представлять собою единый разум, как единый организм, где каждый его член должен мыслить либо подобно всем остальным (конечно, речь не может идти о полном тождестве мышления)» [Шевцов, 2014, с. 186]. Человек как «личность рождается в тот момент, когда человек противопоставляет себя социуму: Я – Вы (Они)» [Шевцов, 2014, с. 189]. Человек становится не просто «членом группы», он становится и личностью, обладающей личной свободой, собственностью, самосознанием, личными интересами выходящими далеко за рамки своей группы. Именно поэтому, численность стабильной первичной группы сократилась десятки раз.

В настоящее время принципиальные отличия большой группы, как отмечал Мансур Олсон¹⁸², заключаются в том, то «в большой группе действия каждого отдельного ее члена не окажет на нее никакого влияния. Во-вторых, в большой группе на индивида не будет оказано никакого социального давления, если он откажется жертвовать в пользу группы» [Олсон, 1995, с. 68]. В большой группе коллективное сознание ослаблено, доминируют личный интерес и личная свобода. Соответственно, любая большая группа (даже более 7–10 человек) может функционировать только как объединение малых первичных групп. При этом «единство организованных обществ, как и всякого организма, создается самопроизвольным консенсусом частей» [Дюркгейм, 1991, с. 335]. В данном случае консенсусом конфликтующих малых групп, ориентированных на свои внутренние интересы. «Внутригрупповая солидарность снижает способность членов группы сотрудничать с посторонними и часто налагает на последних негативные внешние последствия» [Fukuяama, 2001].

Причиной чего является то, что вне первичных групп мораль, объединяющая их не действует [Остром, 2010а]. И, как пишет М.Л. Калужский¹⁸³, «сама попытка представить экономические системы как совокупность неких подсистем подразумевает их вертикальную интеграцию, основанную на централизованном управлении. Это косвенно отрицает саму возможность возникновения самоорганизующихся систем, в которых целостность возникает в результате внутренней самоорганизации составных элементов целого, а не в результате внешнего субъективного управленческого воздействия» [Калужский, 2014, с. 40-41]. «Большие группы не будут формировать организацию,

элементов цивилизации пирамид» [Поланьи 2002]. «Все крупные экономики натурального типа строились на принципе перераспределения» [Поланьи 2002].

¹⁸² Мансур Ллойд Олсон (1932–1998) американский экономист, профессор экономики Мэрилендского университета, президент Общества общественного выбора. Один из крупнейших представителей теории рационального выбора и теории коллективного действия.

¹⁸³ Михаил Леонидович Калужский – российский философ, экономист, ученый, педагог, кандидат философских наук, доцент ОмГТУ.

направленную на достижение общегрупповой цели, при отсутствии какого-либо принуждения или индивидуальных побудительных мотивов. Эти положения справедливы даже в случае существования единогласного решения в группе относительно содержания общественного блага и методов его получения» [Олсон, 1995: 9].

Таким принуждением или индивидуальным побудительным мотивом может быть только внешняя власть или побудительные мотивы выживания¹⁸⁴.

И Мансур Олсон показал единственную возможность возникновения большой естественной группы: «Существует ситуация, в которой социальные мотивы скорее всего приведут к согласованному действию членов латентной [внешне не проявляющийся, скрытый] группы. Это так называемый случай "федеральной" группы – группы, подразделенной на несколько малых групп, каждая из которых имеет причины воссоединиться с остальными для создания федерации, представляющей большую группу в целом. Если центральная (или федеральная) организация предоставляет какие-либо услуги малой группе, входящей в федерацию, то, скорее всего, малые группы используют социальную мотивацию, чтобы заставить индивидов, принадлежащих к каждой из малых групп, вносить вклад в достижение коллективных целей группы в целом. Еще более важно отметить, что социальные мотивы играют существенную роль только в малых группах» [Олсон, 1995, с. 68–69]. И это должны быть лично важные для внутренней группы услуги, ради которых она делегирует внешней группе определенную власть над собой¹⁸⁵.

В данной ситуации, как отмечает Эмиль Дюркгейм, «единственная сила, способная умерять эгоизм групп, – это сила другой, охватывающей их группы» [Дюркгейм, 1991, с. 376]. При этом еще Зигмунд Фрейд «постулировал факт неизбежности, универсальности аутгрупповой враждебности в любом меж-групповом взаимодействии» [Агеев, 1990, с. 7]. Фактически, группы, состоящей из лидеров конфликтующих подгрупп, выражающих их интересы¹⁸⁶. Это же соответствует концепции, изложенной в работе Р. Ардри, избежать агрессии в межгрупповых отношениях невозможно, так как агрессия, «не поддающаяся уничтожению черта человечества» [Холличер, 1975., с. 117; Гуриева, 2014; с. 77].

¹⁸⁴ Собственно, и саму внешнюю власть, обеспечивающую создание больших иерархических групп, обеспечили побудительные мотивы выживания малых групп, оказавшихся несамодостаточными во внешней борьбе.

¹⁸⁵ Обмен дарами существует и между племенами: «регулярные обязательные обмены между партнерами из земледельческих племен, с одной стороны, и мореходных племен – с другой. Союзник-земледелец раскладывает свои продукты перед домом своего партнера-рыболова. Тот в следующий раз – после большой рыбной ловли – с избытком возместит полученные в земледельческой деревне продукты продуктами своего труда» [Мосс 1996]. Так образовывались первичные группы с дарообменом. Однако в наше время для этого используется не дуальные отношения, а рынок и рыночный обмен.

¹⁸⁶ «Выразителями интересов конфликтующих подструктур являются их лидеры» [Коваль, Кидинов, 2015, с. 362].

В такой большой иерархической группе у лидера внутренней подгруппы должно быть уже как минимум три сознания: личное; коллективное своей подгруппы (без которого она и не существовала бы); и коллективное охватывающей группы. Без которого не существовала бы охватывающая группа – были бы только отдельные чуждые друг другу малые группы. Единственной причиной возникновения больших групп – это социальный обмен. «Социальный обмен предназначен для постоянного воспроизведения или изменения социальной структуры в соответствии с целями социальной системы» [Сушков, 1999].

Такие большие группы известны только дарообмене между племенами, а также при распределении ограниченных природных ресурсов важных для выживания малых общин. Первые – это «регулярные обязательные обмены между партнерами из земледельческих племен, с одной стороны, и мореходных племен – с другой. Союзник-земледелец раскладывает свои продукты перед домом своего партнера-рыболова. Тот в следующий раз – после большой рыбной ловли – с избытком возместит полученные в земледельческой деревне продукты продуктами своего труда» [Мосс 1996]. Вторые – это большие группы природопользователей¹⁸⁷. Они возникают, когда ограниченными лично важными ресурсами пользуется большое число общин. Например, когда несколько групп (общин) природопользователей находятся на одной территории и бесконтрольное расходование ими ресурсов неизбежно приведет к полному истощению ресурсов и неизбежной гибели всех групп. Поэтому и возникает естественная большая иерархическая группа с централизованным распределением ресурсов. И такие естественные группы природопользователей насчитывали до 4-х уровней иерархии [Остром, 2010b], т. е. число общин природопользователей может достигать многих десятков. При этом во всех других аспектах деятельность общин независима.

Е.Н. Князева¹⁸⁸ и С.П. Курдюмов¹⁸⁹ описывали создание больших групп на базе синергетики и коэволюции: «При создании топологически правильной организации из более простых структур (при определенной степени взаимодействия структур и при определенной симметрии архитектуры создаваемой единой структуры) осуществляется

¹⁸⁷ В первобытную же эпоху «регулярные обязательные обмены между партнерами из земледельческих племен, с одной стороны, и мореходных племен – с другой. Союзник-земледелец раскладывает свои продукты перед домом своего партнера-рыболова. Тот в следующий раз – после большой рыбной ловли – с избытком возместит полученные в земледельческой деревне продукты продуктами своего труда» [Мосс 1996]. «Члены племени охотников, как правило, отдают добычу старейшинам для последующего перераспределения. <...> потребность в перераспределении существует в любом натуральном хозяйстве, какой бы многочисленной ни была занимающаяся им группа» [Поланья 2002]. И такой дарообмен – это так же был лично важный для входящих групп обмен.

¹⁸⁸ Елена Николаевна Князева – ведущий научный сотрудник сектора эволюционной эпистемологии Института философии РАН, доктор философских наук.

¹⁸⁹ Сергей Павлович Курдюмов (1928–2004) – советский и российский учёный, специалист в области математической физики, матмоделирования, физики плазмы и синергетики, доктор физико-математических наук, профессор, член-корреспондент АН СССР/РАН.

выход на новый, более высокий уровень иерархической организации, т.е. делается шаг в направлении к сверхорганизации. Тем самым ускоряется развитие тех структур, которые интегрируются в сложную. Быстро развивающиеся структуры “подтягивают к себе” по темпу жизни медленно развивающиеся. При правильном объединении отношение максимумов более развитых структур к структурам менее развитым остается постоянным, т.е. малые структуры не выпадают в другой темпомир, не становятся фоном для развития структур с большим максимумом, не происходит распад темпомиров. Кроме того, при правильно организованном эволюционном целом оно начинает развиваться в темпе, который выше, чем был темп быстрее всех развивавшейся структуры до объединения. Целое развивается быстрее составляющих его частей. Выгоднее развиваться вместе, ибо это связано с экономией материальных (в частности, энергетических) и духовных затрат. Причем каждый новый способ топологически правильного объединения структур, возникновение каждого следующего (с большими показателями нелинейности) слоя иерархической организации ускоряет темп развития целого и составляющих его частей» [Князева, Курдюмов, Коэволюция]. Однако кроме отмеченных двух видов больших естественных групп, других реальных больших групп не известно.

И здесь Элино́р Остро́м поставила и отметила очень сложный вопрос о том, «каким образом группы принципалов, находящиеся в ситуации взаимозависимости, могут организовать и начать осуществлять самоуправление, с тем чтобы непрерывно получать общие выгоды в условиях, когда все они испытывают искушение проявиться как «халявщики», «сачки» или лица, осуществляющие иные оппортунистические действия» [Остро́м, 2010b, с. 71]. Ответ в деятельности в рамках малых групп на основе внутреннего самоконтроля с санкциями к нарушителям, а также к личной необходимости объединения в большие солидарные группы.

Мы предполагаем, что межгрупповыми связями различных групп [обеспечивающими внутреннее единство и стабильность их агрегатов] постулируемых Карлом Поланьи для Человека, также являются реципрокность и перераспределение» [Поланьи, 2007, с. 56]. В большой группе природопользователей реципрокность уже вертикальная: нижние группы получают необходимые ресурсы в согласованных объемах, вышестоящие власть и социальное признание (подобно реципрокному обмену при лидерстве). Только во всех других (не лично важных) случаях реципрокный обмен существенно затруднен, поскольку группы – это самодостаточные социальные объекты, намного менее нуждающиеся в дарообмене. Им намного проще использовать рыночный обмен. И возникновение естественные больших иерархических групп – это скорее особый случай. В настоящее время основные вопросы природопользования все более и более

регулируются на базе частной и государственной собственности – законодательно. А дарообмене между большими группами регулируется рыночными отношениями – также на базе законодательства. Такие механизмы взаимоотношения между группами в наше время в развитом рынке и законодательством проще и стабильнее.

Кроме человеческого капитала отмечают и "социальный капитал", Роберт Патнэм¹⁹⁰ отмечает, как такие составляющие человеческого капитала, как нормы взаимности и доверительности людей, а также капитал, заключающийся в капитале сетевых организации взаимодействия людей. Он развивает идею социального капитала как общественного блага: «Социальный капитал относится к характеристикам социальной организации, таким как доверие, нормы, которые могут улучшить эффективность общества» [цит. по: Гуськова, 2012, с. 154]. он дает следующее определение социальному капиталу: «Это связи между индивидуумами – социальные сети и нормы взаимности, которые из них (сетей) проистекают». По его мнению, «когда доверие и социальные сети хорошо развиты, индивиды, фирмы, районы процветают» [цит. по: Гуськова, 2012, с. 154]. Роберт Патнэм показал возможность опираться не только на вертикаль власти, но и на горизонтальную кооперацию членов социальных групп [Патнэм, 1996, с. 115]. При этом он различал два уровня формирования социального капитала [Патнэм, 1996, с. 141]:

- 1) структурный – формальные и неформальные социальные взаимосвязи;
- 2) культурный – создание ценностных норм, прежде всего, норм взаимного доверия.

Исходя из этого, если в социальной общности у людей имеется высокая взаимность и доверительность, развиты сетевые отношения, то такая общность в определенной степени может рассматриваться как большая социальная с группой некоторой степенью солидарности. Социальный капитал «способствует установлению прочных норм всеобщей взаимности и... возникновение социального доверия. Такие сети облегчают координацию и коммуникацию, укрепляют репутацию и, таким образом, позволяют эффективно решать дилеммы коллективных действий» [Putnam, 1995, с. 66]. Отмечается также, что особый интерес представляет альтруизм по отношению к незнакомым людям (например, благотворительность), который считается глубоко человеческой чертой, которая может быть встроена в наш мозг [Christov-Moore, et al., 2017]. При этом в реальности личность не скована рамками заданных социальных ролей – она не пассивный слепок культуры [Асмолов, 1983].

Далее вопрос таких больших социальных групп как предприятие будет рассмотрен в главах V–VII.

¹⁹⁰ Роберт Дэвид Патнэм (Robert David Putnam) – американский политолог, профессор Правительственной школы Джона Ф. Кеннеди Гарвардского университета.

Таким образом естественное появление стабильных больших иерархических групп уходит в прошлое. Во всех случаях менее затратным будет рыночный обмен, распределение прав собственности или переход в государственную собственность: обеспечение стабильности во всех случаях определяется рынком и законодательством. И с их возникновением, отношения между социальными группами все более уходят в область частной и государственной собственности и законодательства. При этом развитию повышению эффективности больших сетевых групп способствует заключенный в них социальный капитал.

3.2.9. Взаимоотношения группы и ее членов, группы и лидера

Группа «сама не питает никаких «чувств» по отношению к членам, она может только символизировать общие «чувства» этих членов. В высшей степени важно уяснить это фундаментальное различие групп и индивидуальных акторов. Тем не менее понятие привязанность, а также и лояльность к группе является очень важным инструментом социологического анализа. Это – ядро в анализе катектически-экспрессивного [безаппеляционно-экспрессивного] отношения индивида к группе» [Парсонс, 2002а, с. 158]. В группе без лидера – именно общие «чувства» членов поддерживают ее стабильность. Только внутригрупповые надзор и санкции даже дорого обходятся тем, кто их осуществляет [Остром, 2010b], что существенно снижает это контроль. В группе с лидером исполнение этого контроля во многом также передаются лидеру.

Если в группе отсутствует лидер, то внешние связи группы также должны осуществляться коллективно. Только это не воспринимается лидерами других групп или руководителями других организаций. Эта функция также делегируется лидеру: «Группа может действовать только через своих членов, в частности, тех, кто играет ответственные роли» [Парсонс, 2002а, с. 158]. А «официальный представитель, обладающий полной властью говорить и действовать во имя группы, и, вначале, властью над группой с помощью магии слова приказа, замещает группу, существующую только через эту доверенность» [Бурдьё, 1993]. Способность [лидера] представлять и отстаивать интересы группы во внешних инстанциях, брать на себя ответственность за групповую деятельность ... является важным качеством организационного лидера [Айварова, 2017].

При этом, однако, возможно возникновение асимметрии информации между лидером и группой по внешним вопросам. Поэтому к лидеру предъявляются высокие

моральные качества. А в целом, как отмечал Роберт Михельс¹⁹¹, «концентрация власти в руках относительно немногих... с естественной необходимостью приводит к частому злоупотреблению ею» [Михельс, 1990, с. 85].

3.2.10. Капитал и производительные силы группы

Личный капитал человека – это взаимоувязанная динамичная система ценностей человека. При этом даже те ценности, которые на первый поверхностный взгляд не относятся к его производительным силам: например: семья, жилищное положение, непроектные интересы, и др., могут оказать очень большое влияние. Ведь значимы не отдельные составляющие, а совокупный личный капитал человека. При этом личный капитал человека зависит и от сферы его применения. В одной сфере один и тот же человек может быть признанным гением, в другой – посредственностью.

Еще сложнее вопрос с производительными силами группы. Как отмечается, производительные силы группы намного превышают производительные силы отдельных ее членов, но могут даже и не превышать. Все зависит от общности культуры и интересов членов группы, насколько взаимодополнительно и полно (необходимо и достаточно) разделены труд; насколько значимы компетенции участников по своим направлениям деятельности; насколько эффективна организация деятельности группы (правила игры, коллективные санкции к нарушителям); насколько значима личность лидера; и др. Например, если в группе нет члена с всего лишь с одним необходимым профессиональным качеством, то производительные силы группы могут свестись к нулю; а если один из членов группы обладающий высокими профессиональными качествами получил наследство – его интерес к материальным результатам группы резко падает, и он станет просто балластом группы.

Совокупный капитал группы и ее производительные силы зависят от того, как сформирована первичная группа и как осуществлено разделение труда в группе, и насколько оно соответствует ее деятельности в существующей среде. Можно сказать, что от этого зависит и реальный капитал группы. Здесь можно отметить, что «Россию наряду с десятками других стран можно признать жертвой «ловушки среднего дохода»: расширение охвата образованием здесь не приводит к ожидаемому росту совокупной производительности труда. ... На этом фоне ужесточилась критика теории человеческого капитала, сопровождаемая попытками объявить ее игнорирующей структурные и

¹⁹¹ Вильгельм Роберто Эдуард Михельс (Willhelm Roberto Eduard Michels) – немецко-итальянский политолог, историк, экономист и социолог, профессор Базельского университета, профессор Университета Перуджи.

институциональные проблемы экономики и призывами полностью от нее отказаться [Klees, 2016¹⁹²; Tan, 2014¹⁹³]]. [Кузьминов, и др., 2019, с. 22]. Только необходимо осознать, что личный капитал человека – это не какая-то детерминированная или плавно меняющаяся величина. Он, во-первых, является сложной динамической системой взаимозависимых составляющих, во-вторых, его ценность, а с нею и производительные силы человека, зависит от места его приложения: у "лирика" никогда не будет высоких производительных сил в "физике". А в целом, человеческий капитал просто не подлежит рациональной оценке по его применению.

3.2.11. Выводы

У человека генетически заложены цели развития и превосходства, повышения своего личного капитала¹⁹⁴. И основной путь его развития – это естественное объединение в социальные группы обеспечивающие существенно большие личные результаты, чем при индивидуальной деятельности. Развитие социальной группы заложено и генетикой, и исторической культурой человека, а далее разделением труда и вырабатываемыми институтами. Путь развития начинается с семьи или диффузионной группы. Он следующий: первичная экспрессивная группа; вторичная инструментальная группа (на базе первичной с разделением труда); большая группа (на базе первичных или вторичных).

Неразрешимая проблема естественных групп в том, что объединение людей в группы заложено генетически (для обеспечения самодостаточности групп), то первичные, а особенно вторичные группы – это замкнутые самодостаточные эгоистичные группы, опирающиеся лишь на внутригрупповую «ограниченную мораль», не действующую вне группы» [Остром, 2010а]. Что «внутригрупповая солидарность снижает способность членов группы сотрудничать с посторонними и часто налагает на последних негативные внешние последствия» [Fukuяama, 2001]. Сплоченная группа является эгоистичным субъектом деятельности. В данной ситуации, как отмечает Эмиль Дюркгейм, «единственная сила, способная умерять эгоизм групп, – это сила другой, охватывающей их группы» [Дюркгейм, 1991, с. 376]. Фактически группы, состоящей из лидеров конфликтующих подгрупп, выражающих их интересы¹⁹⁵. А согласно концепции, изложенной в работе Р. Ардри, избежать агрессии в межгрупповых отношениях

¹⁹² Klees S.J. (2016) Human Capital and Rates of Return: Brilliant Ideas or Ideological Dead Ends? // Comparative Education Review. Vol. 60. No 4. P. 644–672.

¹⁹³ Tan E. (2014) Human Capital Theory: A Holistic Criticism // Review of Educational Research. Vol. 84. No 3. P. 411–445. Режим доступа: <https://doi.org/10.3102/0034654314532696>, дата обращения 16.01.2019.

¹⁹⁴ Получения удовольствия и избегания неудовольствия [Фрейд, 1989], развития и превосходства [Адлер, 2011].

¹⁹⁵ «При этом выразителями интересов конфликтующих подструктур являются их лидеры» [Коваль, Кидинов, 2015, с. 362].

невозможно, так как агрессия, «не поддающаяся уничтожению черта человечества» [Холличер, 1975., с. 117; Гуриева, 2014; с. 77].

Объединение солидарных малых групп естественным путем происходит только для обеспечения личной необходимости. А в естественных же производственных группах иерархия в подавляющем большинстве случаев приводит к обособлению высшей группы: «концентрация власти в руках относительно немногих <...> с естественной необходимостью приводит к частому злоупотреблению ею» [Михельс, 1990, с. 85]. А «одним из симптомов социального распада и причиной социального раскола является вырождение меньшинства, ранее способного руководить благодаря своим творческим потенциям, но теперь сохраняющего власть лишь благодаря грубой силе» [Тойнби, 2010, с. 464]. Фактически оно управляется не коллективно, а захватившей власть бюрократизирующейся верхушкой. Верхушкой, действующей не в интересах предприятия, а в своих личных интересах. Иерархическим производственным группам необходимо внешнее управление, направляемое внешним лицом, стоящим над всеми иерархическими группами.

Таким лицом, стоящим над бюрократией, может быть только собственник предприятия [Вебер, 2016]. Собственник капиталистического бюрократического предприятия. Формально организованного предприятия, имеющего уже формальную, а не естественную организацию. Организацию, не с естественными группами, а специально отбираемыми вольнонаемными работниками, специалистами и руководителями, организацию – поддерживаемую силой. Такая организация будет рассмотрена в главах IV–VII.

3.3. Механизмы Деятельности естественной социальной группы

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, 2002b].

Можно выделить механизмы создания и развития группы – которые уже были приведены в подразделе 3.1 – только поэтому мы сейчас и можем рассматривать эти группы; механизмы выживания – анализа среды, целеполагания и целеосуществления в этой среде, целеосуществления – поддержки деятельности группы и ее развития.

Механизмы группы в целом – это механизмы от анализа среды и ситуации до анализа хода (ее организации) и результатов деятельности, необходимости коррекции целей и институтов деятельности. А также внутреннего контроля деятельности группы,

предотвращающего появление «сачков» и «халявщиков». Ведь «Социальная жизнь повсюду, где она долгот существует, неизбежно стремится принять определенную форму и организовать, и право – не что иное, как сама эта организация в ее наиболее устойчивом и точном выражении» [Дюркгейм, 1991, с. 66], а «всякое правовое предписание может быть определено как санкционированное правило поведения» [Дюркгейм, 1991, с. 70].

В первичной экспрессивной группе «сходство сознаний порождает юридические правила, которые под угрозой карательных мер налагает на всех однообразные верования и обычаи» [Дюркгейм, 1991, с. 214]. Санкции направлены на единство ценностей группы и поддержку ее «механической» солидарность. только механический «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]. В первичной (экспрессивной) группе люди связаны только достигаемыми ими в ходе взаимодействия эмоциональными результатами. И если кто-то выходит из группы – эти результаты только пропорционально (механически) снижаются. Во вторичной инструментальной группе «разделение труда порождает юридические правила, определяющие природу и отношения разделенных функций, то нарушение этих правил влечет за собой только восстановительные меры, которые не носят характер искупления ... Человек не подвергается какому-либо наказанию, он возмещает ущерб, им причиненный» [Дюркгейм, 1991, с. 214].

Именно групповые нормы и правила определяют необходимое поведение группы. Причем 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]. При этом «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].

«группа думает, чувствует, действует совершенно иначе, чем это сделали бы ее члены, если бы они были разъединены. Если же отталкиваться от последних, то невозможно понять ничего в том, что происходит в группе» [Дюркгейм, 1991, с. 494]. Группа – это «сложный психологический организм, живущий по своим собственным законам»

[Андреева, 1999, с. 212]; это самостоятельный 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].

Деятельность каждой группы всегда направлена на достижение внутренних невзирая на внешние воздействия. Общим механизмом, направляющим деятельность группы является "юридические правила" (политическая власть). При этом группа вырабатывает и безусловно принимает те правила, которые обеспечивают высокие результаты ее членов и развитие группы.

3.3.1. Дарообмен – как механизм выживания и развития первичных групп

Человек, как несамодостаточное существо, нуждается в объединении с другими людьми, общими по ценностям и интересам. «С того момента, как внутри политического общества некоторое множество индивидов обнаруживает у себя общие идеи, интересы, чувства, занятия¹⁹⁶, которые остальная часть населения с ними не разделяет, они под влиянием отмеченных сходств неизбежно притягиваются друг к другу, ищут друг друга, завязывают отношения, объединяются, и так постепенно внутри глобального общества образуется ограниченная группа, имеющая свой особый облик. Но как только группа сформировалась, она становится источником нравственной жизни, естественно несущей на себе печать особых условий, в которых она возникла. Невозможно, чтобы люди жили вместе, постоянно поддерживали отношения, не ощущая то целое, которое они образуют своим объединением, не привязываясь к этому целому, не заботясь об его интересах и не учитывая их в своем поведении. Но эта привязанность к чему-то, что превосходит индивида, это подчинение частных интересов общему и есть источник всякой нравственной

¹⁹⁶ «Коллективные представления – продукт масштабного сотрудничества, разворачивающегося не только в пространстве, но и во времени. Чтобы создать их, множество раз личных умов соединяли, смешивали, комбинировали свои идеи и чувства, долгая череда поколений аккумулировала в них свои знания и опыт. Таким образом, в них сконцентрирована особая интеллектуальность, бесконечно более богатая и сложная, чем интеллектуальность индивида. ... В нем две сущности: индивидуальная сущность, чья основа находится в организме и сфера действия сильно ограничена, и общественная сущность, которая представляет в нас самую высокую в интеллектуальном и моральном отношениях реальность... В практической сфере эта двойственность нашей природы обуславливает то, что нравственный идеал не сводится к утилитарным мотивам, а в сфере мышления – то, что разум не сводится к индивидуальному опыту. ... если бы люди не обладали в любой момент времени согласием в отношении этих сущностных идей [коллективных представлений], если бы у них не было сходных концепций времени, пространства, причины, числа и т.д., стало бы невозможным любое согласие между умами и, следовательно, всякая совместная жизнь» [Дюркгейм, 2018, с. 52].

деятельности» [Дюркгейм, 1991, с. 18]. Д. Морено¹⁹⁷ ввел аналогичный социодинамический закон, суть которого состоит в том, что каждый человек в силу особого врожденного свойства «tele» либо привлекает к себе симпатии других, либо отталкивает людей от себя [Халитова, Ермоленко, 2022]. Именно постоянно поддерживаемые взаимовыгодные отношения (учитывающие интересы других членов группы) и называются реципрокными отношениями. «Реципроктность – это движение вещей¹⁹⁸ между соответствующими точками в симметричных группах (группы родства, общины, кланы и др.). ... В новой институциональной экономической теории соглашения между членами симметричных групп относят к самовыполняющимся/неявным контрактам. Реципроктное поведение – это взаимопомощь, обмен дарами и услугами» [Сироткин, 2018, с. 114]. «Институциональная модель симметрии, весьма характерная для социального строя бесписьменных народов. Замечательный феномен «дуальности», который находим мы во внутриплеменной структуре, позволяет придать индивидуальным связям парный характер, облегчая таким образом процесс обмена вещами и услугами при отсутствии письменного учета» [Поланьи, 2002]. Как отмечал Малиновский¹⁹⁹, Известная дуальность институтов, или «симметричность структуры, которая обнаруживается в любом первобытном обществе, служит необходимой основой для обоюдных обязательств», обеспечивая действие принципа взаимности [цит. по: Поланьи, 2002].

Дарообмен (реципроктность) как механизм создания первичной группы мы уже частично рассмотрели в подразделе 3.1.

Социальные отношения могут поддерживаться только при постоянном дарообмене. Именно дарообмен является и механизмом создания, и механизмом поддержки социальных отношений в группе. А при сокращении дарообмена они угасают, и группа как социальный субъект может прекратить свое существование²⁰⁰. В лучшем случае превратиться в нестабильную группу, связанную чисто экономическими отношениями, члены которой чужды друг другу. «Дар подразумевает намерение развивать или поддерживать социальные

¹⁹⁷ Якоб Леви Морено – психиатр, психолог и социолог. Основатель психодрамы, родоначальник социометрии социометрии и групповой психотерапии.

¹⁹⁸ «В число вещей нужно включить помимо находящихся в обществе материальных объектов еще и продукты предшествующей социальной деятельности: действующее право, укоренившиеся нравы, художественные и литературные памятники и т. д.» [Дюркгейм, 1991, с. 501]. Вещь как дар человеку «состоит отнюдь не только из богатств, движимого и недвижимого имущества, из вещей, полезных в экономическом отношении. Это прежде всего знаки внимания, пиры, обряды, военные услуги, женщины, дети, танцы, праздники, ярмарки» [Мосс, 2011].

¹⁹⁹ Malinowski. *Crime and Custom in Savage Society*. 1926.. P. 25

²⁰⁰ «никто в этих обществах не может – если хочет продолжать существовать, т.е. воспроизводить себя, воспроизводя свои отношения с другими, – прекратить дарить и получать. Следовательно, за людьми и их отношениями существует другая – социальная, безличная, объективная – реальность, которая довлеет надо всеми ежеминутно и никогда не может прерваться» [Годелье 2007, с. 86]. Стабильность первичной группы – это непрерывный дарообмен.

отношения между участниками обмена» [Bell 1991: 156]. «Дар, в отличие от товара, является способом поддержания социальных отношений» [Розин 2002: 17]. Дары создают «чувственную связь», а товарный обмен – нет [Hyde 1983]. Создают чувственную связи и поддержание социальных отношений» [Розин 2002: 17].

При этом дарообмен имеет не только социальное отношение. «Реципроктность – это движение вещей между соответствующими точками в симметричных группах (группы родства, общины, кланы и др.). ... В новой институциональной экономической теории соглашения между членами симметричных групп относят к самовыполняющимся/неявным контрактам. Реципроктное поведение – это взаимопомощь, обмен дарами и услугам» [Сироткин, 2018, с.]. Дарообмен для древних сообществ – «это не проявление добродетели, но форма выживания в данных условиях. Присущая западу ассоциация дара с чем-то добродетельным или эмоциональным искажает реальность» (Yan, 2012²⁰¹)» [Расков, 2021, с. 74].

Причем поскольку ответный дар должен превышать исходный [Мосс], то дарообмен – это единственный механизм развития любой группы дарообмена в условиях отсутствия письменности. Так при потлаче «процент общего «избытка» колеблется от 30 до 100 в год» [Мосс 1996]. Одновременно дары создают и развитие общества за счет расширенного воспроизводства даров [Мосс; Радугин, 2018; Bell 1991: 156; Hyde 1983; Шипилова, 2009].

В наше время обмен дарами выполнял не только такие функции, как обозначение социального статуса и обеспечение социокультурного общения. Мы находим свидетельства того, как постепенно закладывается основа для нового понимания даров. Спектр функций расширился, а к существующим добавилась компенсационная функция или функция кредита, выполняемая обменом [Радугин, 2018]. В том числе и реального производства в отсутствие конкретных юридических обязательств сторон.

Механизм дарообмена порождает появление и развитие самодостаточных сплоченных солидарных социальных групп, дающих их членам более высокие результаты, чем те, которые они получали бы при индивидуальной деятельности. И это даже не смотря на доминирование личного интереса каждого из членов группы. Единственное ограничение – малый размер группы дарообмена; единственная причина – доминирование личного интереса.

²⁰¹ Yan Y. (2012). The gift and gift economy, pp. 246–261. In: Carrier J.G. A Handbook of Economic Anthropology. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

3.3.2. Культура и право – как механизмы деятельности естественной группы

В социальной группе «продуцируя и репродуцируя духовные ценности, культура создает определенную систему коммуникаций, которая должна обеспечить обмен и взаимодействие участников культурного процесса. Культура обеспечивает взаимодействие людей через ценности, интегрирует общество, поддерживает и развивает его целостность. Осуществляя эту работу, культура осуществляет социализацию человека, постоянно предлагая ему нормы, образцы и алгоритмы жизнедеятельности» [Шпилова, 2009]. Осуществляет организацию участников совместной жизнедеятельности. «Социальная жизнь повсюду, где она долгот существует, неизбежно стремится принять определенную форму и организовать, и право – не что иное, как сама эта организация в ее наиболее устойчивом и точном выражении» [Дюркгейм, 1991, с. 66]. При этом вырабатываемая группой «конституция не является собственностью ни одного индивида как такового, она является общей, неотчуждаемой собственностью всех тех, кто соблюдает ее, потому что они за нее «проголосовали» ... право, которое основывает права индивидов, по своей природе является коллективным» [Годелье, 2007, с. 251, 252].

«Наша цивилизация и есть в основном непредвиденный и непреднамеренный результат нашей приверженности определенным моральным и правовым нормам, которые никогда и никем не были “изобретены” для достижения этого результата, а возникли потому, что общества, которые шаг за шагом развивали эти нормы, на каждом шагу оказывались сильнее других групп, где действовали иные правила, менее благоприятные для развития цивилизации [курсив наш]» [Хайек, 2009, с. 311]. И «согласно Хайеку, конституции, как и институты в целом, создаются человеческими действиями, но не человеческими замыслами» [Заостровцев, 2020, с. 26]. При этом: «Человек свободен, если он должен подчиняться не другому человеку, НО закону», – выделяет Кантову мысль Хайек» [цит. по: Козлихин, 1992, с. 70].

Приходя в естественную социальную группу человек принимает ее нормы и принципы, они – его собственные, и поэтому он свободен (а если не принимает – то и не приходит в группу). Соответственно культура и право – это механизмы – как эмоциональные ограничения, действующие на подсознательном уровне, скрытые механизмы, даже не осознаваемые человеком.

3.3.3. Институт вторичной группы – как механизм выживания и развития

Чарльз Кули отмечал, что «институт – зрелая, специализированная и сравнительно жесткая часть социальной структуры. Он образуется из личностей, но не из личностей в полном объеме; каждый человек входит в него особым образом обученной и

специализированной частью себя» [Кули, 2018 с. 173]. Жесткий механизм – это принятые правила игры группы – ее институт [Норт, 1997b]. И эти правила игры и определяют механизм деятельности группы. Во вторичной инструментальной группе «разделение труда порождает юридические правила, определяющие природу и отношения разделенных функций, то нарушение этих правил влечет за собой только восстановительные меры, которые не носят характер искупления» [Дюркгейм, 1991, с. 214]. Направлены на достижение поставленной группой общей цели. Если же кто-то выходит из группы, то группа или теряет предвидимый результат, или достигает его с большими издержками – все члены группы получают ущерб. Сплоченность, ее "органическая" солидарность группы обеспечивает ее необходимую целостность. «Реститутивная санкция отличается от репрессивной санкции тем, что не имеет искупительного характера. Она заключается в том, чтобы вернуться в прошлое и восстановить все на прежние места. Человек не подвергается какому-либо наказанию, он возмещает ущерб, им причиненный» [Дюркгейм, 1991, с. 214].

Именно вырабатываемы группой групповые нормы и групповые процессы, обеспечивающие группе высокие стабильные результаты, и определяют поведение группы, направленное на постановку и осуществление ее целей в существующей среде. А роль институтов заключается в том, что человеку не нужно каждый раз определять и калькулировать «полезность» – институты на подсознательном уровне выдает выработанные всей предшествующей практикой оптимальные решения [Christov-Moore, et al., 2017].

Причем 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 Д. Понимание, 2010.].

«Институт, это общественное правило для решений/поведения индивидуальных агентов в повторяющихся со многими участниками ситуациях (повторяющиеся прямые взаимодействия, суперигра [SG]) с имеющимися проблемами общественной координации (в особенности это проблемы коллективных благ или общественные дилеммы), которые получают, благодаря интерактивному обучению и привыканию, общее одобрение. Агенты обретают информацию о взаимных ожиданиях поведения и о том факте, что при

одностороннем уклонении от правила другие агенты тоже будут уклоняться в будущем» [Элснер, 2007, с. 11].

Естественный институт малой группы – это выявленные правила игры, коллектива, ориентированные на получаемые группой максимальных результатов в своей среде, укорененные при достижении этих высоких результатов, действующих на подсознательном уровне.

3.3.4. Выводы

Механизмы деятельности естественной группы – это механизмы, обеспечивают ее выживание и развитие во внешней среде. Это в первую очередь скрытые механизмы исторической культуры группы, во-вторых, так же скрытые сформированные группой институты – правила игры.

Сформированные культура и институты (с естественным отбором членов группы) во многом определяют ее сплоченность, и результаты деятельности. Но зависят и от внешней среды, институтов анализа среды, целеполагания и целеосуществления группы в ее среде. При появлении в группе новых членов естественным путем осуществляется соорганизация нового члена и группы. «Новая кровь» несколько изменяет ценности группы, в первую очередь ее институты, во вторую, ее культуру.

При этом необходимо отметить, что механизмы человека запускаются не разумом человека, а его психикой, рефлексам, подсознанием и эмоциями.

3.4. Деятельность естественной малой группы

Деятельность успешной малой группы – это не просто достижение каких-то выявленных в ее среде отдельных результатов. Это деятельность в своей принятой сфере, соответствующей знаниям и компетенциям членов конкретной группы. Это одновременно и деятельность по повышению этих знаний и компетенций. Это единая деятельность, фактически в основном определяемая циклом, описанным Эдвардом Демингом, и который он первоначально назвал циклом PDSA (Plan – Do – Study – Act) (рис. 3.1), но прижилось название PDCA (Plan – Do – Control – Act). Деминг писал: «Процесс производства, начавшись на какой-то стадии изменяет форму и переходит к следующей. Каждая стадия имеет потребителя – следующую стадию. На конечной стадии – товар или услуга попадает конечному потребителю, то есть тому, кто покупает товар или услугу. На каждой стадии будет: Производство; Постоянная Оптимизация методов и процедур» [2]. Цикл Деминга может применяться в любой сфере деятельности человека – это процесс постоянных научно обоснованных улучшений (инноваций), и не важно, в какой области [Нив, 2005].

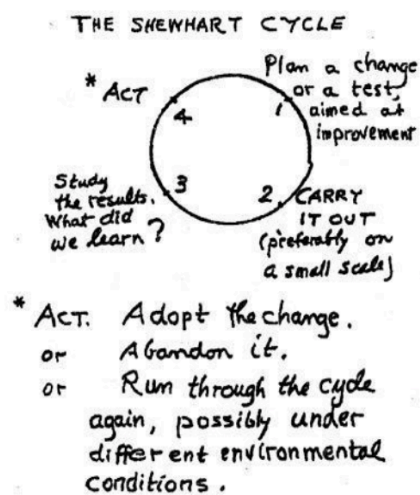


Рисунок 3.1. Исходный цикл Деминга PDCA

Здесь цикл (рис. 3.1) содержит четыре стадии:

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

Прежде чем начинать действовать необходимо проанализировать все аспекты и результаты прошлой деятельности и исходя из этого ставить новые цели как предвидимые результаты и средства их достижения [Леонтьев].

Каору Ишикава²⁰² более подробно представил цикл PDCA, разбив его на 6 принципов (рис. 4.2).



²⁰² Каору Ишикава – профессор Токийского университета, крупнейший специалист в области управления качеством.

Рис. 4.2. Цикл управления из 4-х стадий с выделением 6-ти принципов [3].

Каждое целеполагание – это следствие анализа результатов деятельности, полученных по итогам предыдущего целеполагания, повышенные знания и компетенции участников.

Деятельность человека – это не отдельные действия, а система целеполагания: предвидение результатов и средств их достижения, координация деятельности, оценки результатов, оценки среды, и др. Во многом он описан Эдвардом Демингом и Каору Ишикавой, подобный цикл деятельности обеспечивает наибольшее развитие и превосходство группы среди других. И цельность любого цикла деятельности обеспечивает психика человека.

3.4.1. Целеполагание в малой группе

Любая деятельность человека – это принятие решений на базе подсознания, сознания и сверхсознания членов группы, а у группы – на базе ее «коллективного разума». В тесно сплоченных группах, «где эта солидарность очень развита... индивид не принадлежит себе; это буквально вещь, которой распоряжается общество» [Дюркгейм, 1991, с. 127]. И «идентификация себя как члена группы при решении совместных задач превалирует над индивидуальной идентичностью» [Рязанова, 2022, с. 54]²⁰³.

Большинство рутинных решений в достаточно сплоченной группе и стабильной среде она делегирует лидеру. А важные совместные решения принимаются коллегиально. Если группа недостаточно сплочена и власть лидера недостаточна (а это бывает в основном, когда результаты группы недостаточны), то группе возникает разнонаправленности целей и интересов ее членов, соответственно производительные силы группы невелики.

У каждого члена группы личный интерес будет раздваиваться:

- 1) Интерес в получении своей законной части общей цели за счет своего труда по достижению общей цели группы;
- 2) Интерес в получении своей незаконной (противоречащей морали) части общей цели за счет минимизации издержек своего труда по достижению общей цели группы.

²⁰³ Если в наше время первичная группа – это до 5–6 членов, то в древности размены племени доходили до сотен человек. При этом при принятии решений «присутствовали все взрослые деревни: отдельные люди выступали, сменяя друг друга, и не было ни малейшего впечатления, что кто-то из них «председательствует» на собрании. <...> Общим для племени и родовой общины является и «эгалитарная» социальная структура, отсутствие потомственных рангов или классов. Мало того, что в традиционном племени и бродячей общине нет перехода статуса по наследству, – никакой их член не может возвыситься в имущественном положении и благодаря собственным усилиям, потому что у каждого есть обязанности перед множеством других» [Даймонд, 2010].

Во вторичной группе для эффективного целеполагания необходима ее сплоченность на базе уверенности в том, что всем членам группы можно доверять и они действуют в общих интересах (см. подраздел 3.2.5).

Исходные данные целеполагания в группе – это накопленные компетенции, опыт и средства достижения целей, анализ результатов предыдущей деятельности, а также текущей и предвидимой среды деятельности, а сам процесс целеполагания (таблица) ученые описывают следующим образом,

Таблица 2. Принятие решений и целеполагание в видении различных ученых [Жемчуговы, 2019а, 2021с].

А.А. Богданов (1913)	«Планомерная организация всякого практического дела достигается именно таким образом, что участники его прежде всего сталкиваются – относительно цели, средств, порядка исполнения и т. д. ... в форме «обсуждения» [Богданов, 2003, с. 44–45].
Дж. Коммонз (1919)	«Ни один человек и никакая категория лиц, какими бы специалистами они не были, не может действительно представлять в должной пропорции все противоречивые интересы, которые должны быть согласованы в принятии окончательного решения» [Commons, 1919, p. 177].
Р. Сайерт, Дж. Марч (1963)	«Согласие достигается в переговорах участников» [цит. по: Ансофф, 1999, с. 77]
Tuckman В. W. [SEP] (1965)	Наилучшее решение сложных задач может быть найдено именно в ходе группового сотрудничества, при котором конфликт имеет даже положительное значение, что впервые показал Б. Такман [Барнард, 2009, 1965].
С. Янг (1966)	«Определение целей должно быть не чем иным, как честным усилием членов организации сформулировать то, к достижению чего они стремятся. ... Таким образом, определение целей сводится к установлению сущности благосостояния индивидуумов, которое является неотъемлемым элементом любой организации» [Янг, 1972, с. 141].
Argow, [SEP] (1974)	Как отмечал К. Эрроу: «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» [Argow, 1974, p. 68].

Продолжение таблицы 2.

<p>А.Н. Леонтьев (1977, 1991)</p>	<p>«Цели не изобретаются, не ставятся субъектом произвольно. Они даны в объективных обстоятельствах. Выделение и осознание целей представляет собой отнюдь не автоматически происходящий и не одномоментный акт, а относительно длительный процесс пробирования целей действием и их, если можно так выразиться, предметного наполнения. Другая важная сторона процесса целеобразования состоит в конкретизации цели, в выделении условий ее достижения» [Леонтьев, 1977, Деятельность. Сознание. Личность].</p> <p>«Возникающая передо мною цель воспринимается мною в ее объективном значении, т.е. я понимаю ее обусловленность, представляю себе средства ее достижения и более отдаленные результаты, к которым она ведет» [Леонтьев 1991]. Потребности, мотивы и эмоции.</p>
<p>Додонов (1978)</p>	<p>«Именно последние [эмоциональные оценки] (сами в большой мере являющиеся усвоенными программами общества) в конечном счете определяют борьбу человека за определенные ценности, в ходе которой рождаются его эмоции как одно из средств успешной ориентировки в этой борьбе» [Додонов, 1978, с. 68].</p>
<p>А.И. Пригожин^[1] (2003)</p>	<p>«Выработка целей – это разновидность социального творчества, в котором объективные и субъективные элементы находятся в сложном соотношении. Цели, задаваемые управлением, не могут быть прямо выведены, вычислены из объективного хода развития какой-либо социальной системы (общества, организации), ибо их содержание неизбежно оказывается под воздействием интересов (личных, коллективных, общественных), преобладающих в данных условиях» [Пригожин, 2017, с. 41].</p>
<p>Д. Старк (2001, 2009)</p>	<p>Гетерархия* представляет организационную форму распределённого интеллекта. Это сетевая структура, в которой фактически каждый её член вовлекается в инновационную деятельность [Старк, 2001]. «В гетерархиях не существует никакой иерархии среди соперничающих принципов оценивания» [Старк, 2009, с. 57].</p>
<p>J. Nickerson, T. Zenger (2004)</p>	<p>Иерархия на основе консенсуса – консенсуальная иерархия (обнаружение возможностей на основе неразложимых проблем) [Nickerson, Zenger, 2004].</p>
<p>С. Андреас (2006)</p>	<p>Гетерархия «меняет то, что важно в данный момент, вместе с изменением внешней ситуации, трансформирует внутреннее состояние, знания, опыт, цели и т.д.» [Андреас, 2010, с. 271].</p>
<p>О.К. Тихомиров, (2008)</p>	<p>При групповом целеполагании все участники равноправны в анализе ситуации, выдвижении целей, предвидимых результатов, необходимых средств. В ходе обсуждения конечной внешней цели у участников возникают самостоятельные, не подчиняющиеся логике цели. Они не являются проявлением их «произвола», а обусловлены теми возможностями, которые скрыты в самой ситуации и открываются в ходе взаимодействия с ней субъекта. Они превращаются в промежуточные цели, которые «стыкуются» с конечной целью [Тихомиров, 2008].</p>
<p>D. Kahneman и др., (2011)</p>	<p>«Задача состоит в том, чтобы поощрять подлинное признание неопределенности и распознавание нескольких вариантов» [Kahneman, Lovallo, Sibony, 2011, p. 55].</p>
<p>Э Кэтмелл, (2015)</p>	<p>«Иногда людям со стороны кажется, что они присутствуют при ожесточенном споре или даже скандале... Оживленное обсуждение возникает не из-за того, что кто-то хочет выйти победителем. Единственная цель споров состоит в поиске истины» [Кэтмелл, 2015, с. 118].</p> <p>«Нужный баланс создается в результате их (участников) взаимодействия друг с другом» [Кэтмелл, 2015, с. 158].</p>

Исходные данные целеполагания – это накопленный опыт и средства, анализ результатов деятельности, текущей и предвидимой среды деятельности. При этом в целом – цель человека – это предвидимый результат и необходимые средства его достижения [Леонтьев, 2010], а цель без выявления необходимых средств – это только «хотение»: «в голом «хотел» ... сама суть дела имеет значение пустой цели» [Гегель, 2015, с. 220]. А «средства – это все, что может служить достижению цели, посредством ли законов природы или правил игры» [Поланьи, 207, с. 46]. При этом «правила игры» включают и систему оплаты труда, и другие вознаграждения – без этого никакой «игры» просто не будут вообще. При этом, как отмечает Майкл Мескон²⁰⁴ «ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ – это все, что человек считает ценным для себя. Руководитель имеет дело с двумя главными типами вознаграждения: внутренним и внешним. ВНУТРЕННЕЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ дает сама работа. ВНЕШНЕЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ возникает не от самой работы, а дается организацией» [Мескон, 1997]

Как уже отмечалось, завершение процесса целеполагания А.Н. Леонтьев видит так: «Возникающая передо мною цель воспринимается мною в ее объективном значении, т.е. я понимаю ее обусловленность, представляю себе средства ее достижения и более отдаленные результаты, к которым она ведет» [Леонтьев 1991]. Цель – это предвидимые результаты, и средства его достижения, и даже те результаты, к которым она приведет далее. Цель – это смоделированный в подсознании весь цикл PDCA Деминга. И такое видение цикла деятельности при коллегиальном целеполагании должна осознать вся группа. При повторяющихся ситуациях и стабильной среде – только ее лидер, а группа идет за ним. Очевидно, что лидер существенно сокращает и усилия членов группы²⁰⁵, и время целеполагания. А при принятии координации деятельности в ходе целеосуществления эта экономия будет еще более значительна.

При коллегиальном целеполагании необходимо учитывать, что мнение лидера как правило доминирует, и группа может принять мнение лидера даже не обсуждая его. Такое явление называют конформизмом²⁰⁶. Выход из этого положения дает «метод Делфи – метод, при котором эксперты лишены возможности обсуждать ответы совместно, учитывать мнение лидера. Этот метод позволяет повышать уровень объективности

²⁰⁴ Майкл Мескон (Michael Mescon 1931–2017) – американский экономист, теоретик менеджмента, ученый, бизнесмен, писатель, журналист

²⁰⁵ Как отмечал Фрэнк Найт, «существует явная тенденция "экономить" сознание: всюду, где это возможно, адаптация носит характер бессознательной рефлекторной реакции» [Найт 2013]

²⁰⁶ Конформизм «отсутствие собственной позиции, беспринципное и некритическое следование любому образцу, обладающему наибольшей силой давления (мнение большинства, авторитет, традиции и т.п.)» [Быченков, 2010, с. 347]. «Конформизм относится к процессу, посредством которого индивиды корректируют свое поведение или установки в соответствии с поведением группы» [Дианова, Дуброва, 2023, с. 195].

экспертных оценок» [Юсова и др., 2012, с. 96]. Здесь необходимо только, чтобы лидер высказывал свое мнение последним, после высказывания и обсуждения других.

Что же касается консенсуса, то Юрген Хабермас в самом общем виде описал его возникновение так: «Консенсус возникает в силу производимого всеми одновременно, но каждым по отдельности и для себя, контроля за тем, соответствует ли предлагаемая концепция его собственной картине мира» [Хабермас, 2001, с. 180]. Консенсус возникает исходя из личных интересов участников обсуждения. Исходя из роли психики [Леонтьев, 2000] решение принимается тогда, когда коллективно «промоделировано» достижение цели принятыми средствами в текущей и предвидимой среде, и результат лично устраивает всех членов группы.

Целеполагание в группе в определенных случаях может иметь свою специфику, которая может нарушать институты группы. «Индивидуальные решения, принимаемые членами группы в кризисных обстоятельствах, выстраиваются в иерархию с подчинением формулируемых предложений идеям индивидуального лидера. Выстраивание иерархии решений объясняется тем, что лидер организует коммуникацию с членами группы «по вертикали», обращаясь к нижестоящим членам группы и изучая их мнение. При этом он избирательно относится к членам группы, предпочитая одних другим. Точно так же поступают нижестоящие участники внутригрупповых отношений. Так выстраивается иерархия индивидуальных решений, вершиной которой является мнение лидера и его окончательное решение ... Специфическим явлением групп с кризисным течением внутригрупповых отношений является индивидуальное присвоение результатов групповой деятельности. Это обусловлено кризисом межличностных связей внутри группы, усилением роли индивидуального лидера в распределении результатов общего труда» [Коваль, Кидинов, 2015, с. 360–361]. А это чревато захватом власти лидером и разрушением группы.

Проблемы коллегиального целеполагания группы:

- Неопределенность среды.
- Доминирование разнонаправленных личных интересов в недостаточно сплоченной группе;
- Конформизм – подверженность влиянию авторитетов в первую очередь лидера.
- Захват власти в группе лидером.

Неопределенность среды приводит к тому, что принятые предвидимые результаты могут не быть достигнуты. И здесь Оливер Харт и Джон Мур отмечают, что при целеполагании «соглашение *ex ante* [предвидимые результаты] определяет права сторон в отношении [реально достигнутых] результатов *ex post*. Если сторона не получает того, на

что она имеет право, она будет считать это несправедливостью и будет «затенять» свою деятельность *ex post* [действуя оппортунистически], вызывая безвозвратные потери» [Hart, Holmström, 2016 с. 25]. Здесь, «если принятые решения нарушаются в связи с изменениями в структуре власти и во внешней среде», переговоры участников должны возобновляться [цит. по: Ансофф 1999, с. 77].

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

Целеполагание по важным вопросам естественной группы – это коллегиальное целеполагание на базе сверх сознания. Целеполагание по рутинным вопросам делегируется группой лидеру и может проводиться на уровне подсознания или сознательным выбором исходя из анализа подсознательных вариантов.

3.4.2. Целеосуществление в естественной группе

Эффективное целеполагание – это коллективный процесс. Но «после выбора целей координация действий, которые являются средствами их достижения, сама по себе становится логическим [рутинным] процессом» [Барнард 2009, с. 184] и коммуникация направляется на передачу «координирующих указаний относительно деятельности руководителем или лидера» [Барнард 2009, с. 182]. Уже не коллегиально, на основе полномочий [Nickerson 2004]. И целеосуществление базируется на власти руководителя, лидера, а чрезмерные коммуникации на базе консенсуса здесь могут только мешать [Барнард 2009]. Ведь достижение консенсуса требует существенных издержек – его

применение неизбежно при целеполагании и решении серьезных проблем, но «начинает терпеть неудачу по мере того, как проблемы уменьшаются в сложности» [Hsieh 2007, с. 1265]. «Иерархия, основанная на консенсусе, как организационное решение для предпринимателя, начинает терпеть неудачу по мере того, как проблемы уменьшаются в сложности» [Hsieh, Nickerson, Zenger, 2007, с. 1265]

До целеполагания человек свободен в своем выборе. Однако «принимая решение, человек берет на себя выбранную им тем самым несвободу. Отказавшись от различных возможностей, он свободно осуществляет свое решение, но при этом ограничивает себя. Посредством этого осуществления свобода получает содержание, но получает его на пути к несвободе» [Ясперс, 1991]. Однако при коллегиальном целеполагании несмотря на рамки принятой цели, человек свободен, поскольку рамки приняты им самим. А свобода – это высшая потребность человека [Франкл, 1990]. Если же он видит необходимость выхода за рамки принятой цели, «если принятые решения нарушаются в связи с изменениями в структуре власти и во внешней среде», переговоры участников возобновляются [цит. по: Ансофф 1999, с. 77]. Процесс целеполагания возобновляется при предвидимых существенных изменениях внешней и внутренней среды, промежуточных результатов. Или при явном возникновении форс-мажорных ситуаций.

В большинстве случаев целеполагание – это рутинная деятельность, базирующаяся на накопленном опыте, и осуществляется на подсознательном уровне. Однако при высокоинтеллектуальном труде, например, разработчика или программиста, работа во многом рутинна (использует накопленный опыт), но при инновациях – когда опыт не помощник – необходимо уже сверхсознание (интуиция), базирующиеся на всей полученной в своей предметной области и хранимой в бессознательной памяти информации. И только этот предметный опыт является базой для сверх сознания. Опыт, полученный в других областях здесь также не помощник [Семенов, 2017]. Также сверхсознание работает на ту сверхзадачу, именно которая стоит перед человеком: если это карьера, то никакие другие (инновационные, научные) цели сверхсознание просто не рассматривает [Симонов П., 1989].

Что касается руководящей деятельности, то она может осуществляться только при принятии решений "от достигнутого" базирующихся на формальной логике. Любая же деятельность по развитию, требует большого опыта и сверхсознания.

В неинтеллектуальной деятельности целеосуществление – это в основном рутинный процесс в основном осуществляемый на подсознательном уровне, иногда и с подключением сознания. Но в интеллектуальной – уже необходимо подключение сверхсознания. При этом

рутинные процессы подлежат формализации и внешнему контролю. Сверхсознание не подвержено ни формализации, ни внешнему контролю.

3.4.3. Анализ достигнутых результатов деятельности

Третья стадия цикла Деминга (рис. 3.1) – это «проверка эффективности сделанного». Здесь и группа в целом оценивает общий достигнутый результат, и каждый ее член оценивает свой личный. Оценивают его соответствие предвидимому при целеполагании. При этом и общий результат группы, и результат каждого члена группы не поддается какой-либо формальной оценке: «Чем больше взаимозависимость между различными членами организации, тем труднее измерить их отдельный вклад в достижение целей организации» [Simon, 1991]. И только при элементарных видах труда такая оценка возможна, и то неполная. Анализ хода деятельности и ее результатов осуществляется психикой человека: внутренним моделированием и эмоциональной оценкой.

Кроме того, необходима и оценка хода деятельности: соблюдения институтов, морального климата, и др. Только и такая оценка также не поддается внешнему контролю. Также как и целеполагание группы (предвидимые результаты и средства их достижения). Соответственно и оценка достижения целей (достигнутых результатов и реально используемых средств) может осуществляться только коллегиально.

3.4.4. Выводы по Главе III. Малые и большие социально-экономические группы

Ввиду большей эффективности группы для своих членов по отношению к индивидуальной деятельности, и «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].

Деятельность эффективной группы носит не хаотический характер, а исходит из осознания цели ее развития и превосходства в принятой сфере деятельности. Что касается смысла группы, то он заключен в ней самой – в ее собственном развитии [Дюркгейм, 1991]. Ее деятельность циклична: она идет от постановки одной цели, ее осуществления, анализа достигаемых результатов и путей их повышения, до постановки новой цели. Без этого результаты группы не будут повышаться, интерес членов группы к деятельности в ней будет снижаться – будет снижаться и ценность группы для ее членов (они увидят новые референтные группы), группа начнет деградировать и прекратит свое существование.

Привлекательность членства в группе не в самой принадлежности к ней, а в получении чего-либо благодаря этому членству» [Олсон, 1995]. Более того, «общество

существует для выгоды своих членов, члены же не существуют для выгоды общества» [Дюркгейм, 1991, с. 491].

Что касается производственной деятельности, то она возможна только в рамках малых групп. Развитие малой группы идет от диффузионной до сплоченной солидарной группы с широким социальным капиталом. К сожалению, в современном предприятии развитие малых групп доходит до уровня развития сплоченной группы, имеющей «ограниченную мораль», не действующую вне группы [Остром, 2010а] – в которой «внутригрупповая солидарность снижает способность членов группы сотрудничать с посторонними и часто налагает на последних негативные внешние последствия» [Fukuяama, 2001]. По Франклу – это группа "подросток" ориентированная на развитие и превосходство, по Макаренко это "группа-автономия", которая характеризуется высоким внутренним единством и разделением труда. с переходом к "группе-корпорации" – гиперавтономизации – она «замыкает» цели внутри себя и противопоставляет себя другим группам.

В наше время большие естественные организации в естественных условиях практически не возникают. Что касается любой большой социальной организации: поселения, города, страны, то они строятся на базе принудительной политической власти: судебной и исполнительной систем, полиции, и др. Большие естественные группы известны только в тех случаях, когда ее образование связано с выживанием этой группы. Так, например, известны естественные 4-х уровневые иерархические группы природопользователей [Остром, 2010b], однако в настоящее время использование общих ресурсов все более переходит в область частной собственности и государственного регулирования.

4. Глава IV. Структурные подразделения предприятия как искусственные социальные организации

В естественной среде социальные группы (объединенные на базе общих ценностей и интересов) как субъекты деятельности коллегиально ставят свои цели, обеспечивают их осуществление и распределение достигаемого результата между своими членами.

Структурное подразделение предприятия – социально-экономическая организация, создаваемая ее руководителем наймом персонала на рынке труда. Руководитель подразделения получая задание от вышестоящего руководителя распределяет его между своими подчиненными, обеспечивает выполнение их заданий, и передает общий результат вышестоящему руководителю. А также определяет их (повременную) заработную плату и санкции за выполнение его заданий (штрафы, премии, устные взыскания и поощрения).

Исходя из этого структурное подразделение – это бюрократическая система, а «в чистом виде «бюрократия» – это «механистическая система» [Burns, Stalker, 1961, p. 103] – то чисто экономическая система не создающая социальных отношений. А социально-экономической она является только потому, что ее члены при тесном взаимодействии непременно независимо от чьей-либо воли налаживают между собой человеческие социальные отношения.

Основа проблем в том, «организации создаются для того, чтобы преследовать цели своих создателей» [Норт, 1997а, с. 92], с другой стороны, «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]. И цели предприятия и его персонала антагонистичны: как отмечал Жан Батист Сэй еще в 1803 году, «заработная плата рабочего устанавливается взаимным соглашением между ним и предпринимателем: один старается как можно больше получить, другой – как можно меньше дать» [Сэй, 2000, с. 66]. И даже «в каждой экономической трансакции существует конфликт интересов, поскольку каждый участник пытается получить как можно больше, а отдать как можно меньше» [Commons, 1934, с. 118]. Такая среда не является естественной ни для одной из сторон. И мы имеем конфликт интересов сторон: каждая из сторон как социальный субъект со свободой воли оказывают на другую *специфические воздействия*, которые навязывает ей структуру или функционирование [Хакен, 1991, с. 28–29]. «Работник "приказывает" владельцу команды заплатить ему деньги в том же смысле, в каком работодатель направляет члена команды на выполнение определенных действий» [Alchian, 1972]. В подразделении в основном действует не политическая власть – власть внутренних законодательных актов, а экономическая власть – экономическое принуждение сторон к деятельности²⁰⁷.

И еще одна проблема в том, что контракт между предприятием и наемным персоналом неполон: юридически он фиксирует только время работы и сумму оплаты. как отмечал Гэри Беккер: «Даже в имеющем юридическую силу контракте в лучшем случае могло фиксироваться только количество рабочих часов, но не качество самой работы» [Беккер, 2003, с. 77]. «По сути [контракт], это юридическая фикция, нивелирующая различия в подробном содержании и объеме воли каждой из сторон, в их неравном положении при понимании, толковании и обсуждении отдельных условий договора» [Бакулин, 2019, с. 84]. При этом «никаким путем невозможно вывести, что взаимные обязанности должны доходить до такой-то границы, а не до другой. Всякое определение

²⁰⁷ На заре капитализма существовала власть только работодателя – в те времена такая санкция, как увольнение, означала лишения работника средств существования.

подобного рода может возникать только из компромисса» [Дюркгейм, 1991, с. 201]. Компромисса, который невозможно формализовать.

В целом, в бюрократической системе ее «цель не в сохранении вида в целом, а в сохранении социальной структуры, в пределах которой она существует» [Сушков, 1999]. Не в развитии своего подразделения, его коллектива, а в сохранении и развитии власти существующей бюрократии.

В структурном подразделении бюрократического капиталистического предприятия, ориентированного на прибыль, общность интересов работников и их руководителей отсутствует, и даже при любом материальном стимулировании. Структурные подразделения не являются естественными ни с точки зрения внешней среды, ни с точки зрения внутренней среды, но с точки зрения интересов и целей деятельности. Их деятельность определяется не правилами, положениями, регламентами, а неформальным компромиссом, базирующимся на экономической власти сторон, который приводит уровень труда и уровень его оплаты в соответствии с рынком труда.

4.1. Искусственность структурного подразделения

4.1.1. Искусственная внутренняя среда структурного подразделения

В отличие от естественной группы, состав которой отбирается самими членами группы естественным путем, состав структурного подразделения предприятия отбирается его руководителем при найме на работу. Карл Маркс отмечал, что при наемном труде «моя индивидуальность отчуждена от меня до такой степени, что эта деятельность мне ненавистна, что она для меня – мука и, скорее, лишь видимость деятельности. Поэтому труд является здесь также лишь вынужденной деятельностью и возлагается на меня под давлением всего лишь внешней случайной нужды, а не в силу внутренней необходимой потребности» [Маркс К., Энгельс Ф. 1974, с. 36]. Эрих Фромм так описал его так: «При отчужденной активности я не ощущаю себя как деятельного субъекта своей активности; скорее, я воспринимаю результат своей активности как нечто такое, что находится "вне меня", выше меня, отделено от меня и противостоит мне. В случае отчужденной активности я, в сущности, не действую, действие совершается надо мной внешними или внутренними силами. Я отделился от результата своей деятельности» [Фромм, 2011, с. 141–142].

Это определяет необходимость формирования определенной общности целей и интересов нанимаемого персонала и предприятия – его т. н. социализация²⁰⁸. Г.М. Андреева

²⁰⁸ Социализация происходит и в естественных группах, только, во-первых, она в основном осуществляется до приема нового члена в группу и всей группой: если он по своей культуре и интересам не соответствует группе, то он и не рассматривается как член группы. Во-вторых, поскольку культура и интересы людей не могут быть идентичны, некоторая "социализация" все же производится, но она не критична.

отмечает, что «социализация» это совокупность всех социальных процессов, благодаря которым индивид усваивает определенную систему норм и ценностей, позволяющих ему функционировать в качестве члена общества» [Андреева, 1999, с. 240]. Отмечается это и в наши дни: «Социализация – это процесс интеграции и адаптации врожденных и приобретенных особенностей поведения к социокультурной среде через усвоение актуальных норм, ценностей, ролевой модели, профессиональной, личностной и социальной реализации» [Галин, 2022]. А сам «термин «социализация» в научный оборот ввел американский социолог Франклин Г. Гиддингс, опубликовав книгу «Теория социализации» (1887 г.). Он во многом предопределил тенденции будущих исследований социализации, понимая ее как процесс формирования личности под воздействием социальной среды» [Супиков, Данилова, 2016. С. нет]. Социализация²⁰⁹ является «мощной силой, благодаря которой сохраняется само общество, прививая новым членам общепринятые идеалы, ценности, образцы поведения» [Смелзер, 1998]. Проблема в том, «системы норм и ценностей» вырабатывает не руководитель, а сам коллектив. И исходя не из внешних целей и результатов, а исходя из доминирования личного интереса и достигаемых личных результатов.

И, как отмечал Эмиль Дюркгейм, в любом подразделении, «находясь в одной и той же среде, каждый индивид согласно своему нраву адаптируется к ней своим способом, который он предпочитает любому другому. Один будет стремиться изменить ее, чтобы она гармонизировала с его потребностями; другой предпочтет измениться сам и умерить свои желания²¹⁰» [Дюркгейм, 1991]. Ведь личность является не объектом социализации – а

²⁰⁹ Синонимом термина "соорганизация" является термин "коэволюция" (латинского – co-evolutio – совместное развертывание), который впервые стал использоваться в биологии. «Самое простое его значение можно трактовать следующим образом: коэволюция – это процесс взаимного эволюционного изменения, которое происходит между парами или группами видов, когда они взаимодействуют друг с другом. Впервые подобное взаимодействие описал еще Чарльз Дарвин в своей книге «Происхождение видов путем естественного отбора, или Сохранение благоприятных рас в борьбе за жизнь» на примере взаимодействия насекомых и цветущих растений (1859 г.). В научный оборот термин был введен П. Эрлихом и П. Рейвеном в 1964 году, когда учеными-биологами была опубликована совместная работа «Бабочки и растения: исследование коэволюции» [Стоцкая, Яковлева, 2021, с. 85]. Далее своей книге «Разум и природа» (1979) Грегори Бейтсон описывает коэволюцию (соразвитие) как процесс, в котором взаимозависимые виды эволюционируют в бесконечном взаимном цикле, в котором «изменения в видах А закладывают основу для естественного отбора изменений в видах В» – и наоборот, как, например, хищники и их добыча или цветковые растения и их опылители [цит.по: Вартаев, Быстров, 2019, с. 18-19]. «Человек, со всеми присущими ему биогенетическими, психическими и культурно-познавательными особенностями уже не может изучаться только как некий застывший результат многовекового эволюционного процесса, как вершина, определяющая всю ее направленность. Новейшая позиция состоит в том, чтобы рассматривать человека как следствие процесса коэволюции» [Шульга, 1997, с. 68]. Справедливости ради отметим, что «термин “коэволюция” в научный лексикон впервые был введен Эрихом Янчем для уточнения специфики процесса самоорганизации внутри эволюционно сформировавшейся природной части Универсума» [Бурзалова, 2010, с. 21; Гуманитарное пространство, 2012, с. 64; Аргунова, Моргун, 2017, с. 13].

²¹⁰ Адаптация отличается от самоорганизации тем, что самоорганизация – это не простое принятие чуждого образа жизни как своего, а активное созидание нового образа жизни [Клочко, 2014].

субъектом, активно отстаивающим свои ценности и внедряющим их в свою внешнюю среду – это процесс двустороннего взаимодействия [Смелзер, 1998, с. 95]. Поэтому «на современном этапе развития социологической науки большинство исследователей склоняются именно к этой трактовке социализации как двустороннего процесса, позволяющей осознать значимость роли каждого отдельно взятого индивида» [Супиков, Данилова, 2016]. Реально каждая личность при совместной жизнедеятельности в чем-то изменяет культуру среды, ставшей своей, в чем-то изменяется сама, принимая ценности среды как свои собственные.

Проблемы соорганизации членов структурного подразделения в том, что первичный отбор членов осуществляется руководителем, а значит исходя из его личных целей и интересов, а не коллектива структурного подразделения. Во-вторых, далее осуществляется соорганизация принятого нового члена с одной стороны, с руководителем, с другой стороны с коллективом, ориентированным на свои собственные интересы. Сторон, в большинстве имеющих противоположные интересы. В-третьих, такой начальный отбор приводит к существенной разнице культур и интересов членов структурного подразделения, а значит и к ограниченной социализации, и к проблемам в коллективе.

В заключение можно отметить, что в модели Акерлофа [Akerlof, 1982, с. 545] отмечается что в процессе взаимодействия работники приобретают чувства к фирме. Но в модель Шапиро-Стиглица высказывают диаметрально противоположные мнения. «Первый исходит из наличия у работодателя и работников психики кооперативного сотрудничества, тогда как вторые полагают, что работники изначально настроены на то, чтобы „увиливать от работы“, т.е. не имеют внутренних моральных стимулов к честному труду и их необходимо материально в этом заинтересовать» [Цит. по: Ольсевич, 2008b, с. 21]. Только по нашему мнению работников и работодателей нет психики «кооперативного сотрудничества», а у работников нет психики «увиливания от работы». А материальные стимулы не создают кооперативного сотрудничества [Дюркгейм, 1991]. И у работников, и у работодателей есть доминирование их личного интереса. Интересы, который дуален, и может быть направлен на интересы на интересы другой стороны, но только при общности их интересов, и только в такой степени в какой эти интересы общи.

Таким образом в структурном подразделении с фиксированной оплатой труда невозможно обеспечить единство интересов сторон деятельности, и производительные силы структурного принципиально и принципиально и весьма существенно ограничены. А "социализация", которая должна обеспечить необходимое единство интересов давать требуемого результата не может, и как раз из-за отсутствия этого единства интересов.

4.1.2. Искусственная внешняя среда структурного подразделения предприятия

Как отмечается, «в текущих рыночных условиях, для формирования эффективного инструментария управления, промышленные предприятия необходимо рассматривать как открытые социально-экономические системы, активно взаимодействующие с внешней средой. ... В экономической теории выделяются следующие типы экономик – традиционная экономика, административно-командная, рыночная и смешанная²¹¹. Каждая из них принципиально отличается в характере отношений организации с внешней средой, и соответственно по-разному определяют содержание отмеченных свойств системы – промышленного предприятия, в том числе и его устойчивости. Внешняя среда не должна была восприниматься как нечто инертное, примитивное. Напротив, появилась необходимость в восприятии ее как жесткой реальности, требующей постоянной адаптации и самоорганизации. От степени эффективности адаптации, к которой зависит, не только успешность деятельности предприятия на конкурентном рынке, но и сама возможность его существования. ... Сегодня пристальное внимание, ученых и исследователей должно быть направлено на теоретическое обоснование и формирование методического обеспечения адаптивного механизма управления промышленных предприятий на базе принципов самоорганизации, для обеспечения их устойчивого функционирования и развития в условиях нестабильной, порой враждебной внешней среды» [Мажажихов, Мисхожев, 2023, с. 7–8]. И эти положения касаются и всего предприятия, и каждого структурного подразделения.

Как отметил Толкотт Парсонс, «существует минимальный набор структурных элементов действия – целей, средств, условий и норм. Невозможно дать значимое описание действия без спецификации всех этих четырех элементов». [Парсонс, 2000b, с. 199]. Соответственно среда в структурном подразделении – это задаваемые извне цели и средства, создаваемые условия, задаваемые формальные правила²¹², нормы, регламенты. А «наиболее значительный аспект социальной среды – это система нормативных правил, подкреплённых санкциями, необходимость появления в отношениях между индивидами принудительной власти» [Парсонс, 2002b, с. 179]. Наиболее значительный аспект социальной среды подразделения, и в подразделении – это внешние специфические

²¹¹ «Смешанная экономическая модель, представленная в современном мире в различных вариантах, начинает формироваться в США в 1930-е гг. как государственный ответ на Великую депрессию и логичным образом характеризуется усилением роли и расширением сферы участия государства в жизни общества с целью побудить общество двигаться в правильном направлении для выхода страны из кризиса» [Нуреев, 2017].

²¹² Рабочие правила – это предписанные поведенческие модели, регулирующие деятельность с помощью надзора и применения различных формальных и неформальных санкций (принуждения), координирующие частные цели отдельных лиц с «коллективной волей» текущих интересов [Остром Э. Управляя, с. 69; Fiorito, с. 284, 285].

воздействия (в том числе и воздействия подчиненных на самих руководителей). При этом в подразделении имеется и власть коллектива. Как отмечал М. Вебер, она обеспечиваются санкциями, состоящими в неодобрении нарушений членами группы ее норм вплоть до «социального бойкота, который может быть эффективнее и сильнее, чем правовое принуждение» [Вебер М. Хозяйство]. А по отношению к "выскачкам" «часто это давление оказывалось настолько сильным, что рабочие специально работали медленнее и отказывались от премий за превышение норм выработки» [Смелзер, 1994, с. 151].

Людвиг Мизес²¹³ пишет: «Бюрократическое ведение дел представляет собой способ руководства, при котором необходимо подчиняться детальным правилам и нормам, установленным властью вышестоящего органа» [Мизес, 2019, с. 292]. Однако эти «детальные правила и нормы» не задаются контрактами с предприятия с персоналом. Как отмечал Роберт Коуз, «существо контракта в том, что им устанавливаются только пределы власти предпринимателя» [Коуз 2007, с. 42]. Таким образом внешняя специфическая среда не может однозначно задавать ни организацию, ни деятельность коллектива. Каждый член подразделения, коллектив в целом, всегда действует в собственных интересах – доминирование личного интереса – это первый принцип экономики [Golovics, 2015]. И «организация рассматривается работником как объект, который может удовлетворить его потребности» [Перфильева, 2010, с. 119, 2011, с. 21].

Если рассмотреть естественную внешнюю среду, то в ней существует только выработанная группой естественная неформальная организация и самоорганизация к требованиям действующего законодательства (традиций при феодальной системе, законодательству – при существующей). А создать формальную организации деятельности («потогонную систему») удалось Фредерику Тейлору при «элементарном труде», поддающемуся формальному «объективному» нормированию и формальной оценке. В наше же время формальная организация при элементарном труде также возможна, но только в предприятиях с соответствующей формализованной элементарной деятельностью – с «потогонной системой».

В большинстве же реальных предприятий, в которых, как писал Честер Барнард, «отсутствует скоординированная с формальной организацией неформальная – т. е. отсутствуют производственные отношения – обеспечить эффективную и рациональную кооперацию практически невозможно» [Барнард, 2019, с. 223]. При этом отношения между руководителем и его подчиненным антагонистичны: любой руководитель, начиная с руководителя предприятия, понуждается к достижению максимальных результатов

²¹³ Людвиг фон Мизес (1881–1973) – австро-американский экономист, историк, социолог и общественный деятель. Сооснователь неавстрийской школы.

предприятия, а интересы любого подчиненного любого ранга – достижение максимальных личных результатов. Неизбежен конфликт интересов. «К. Томас выделил следующие способы регулирования конфликтов: соперничество – стремление настоять на своем в ущерб оппоненту путем открытой борьбы²¹⁴ за свои интересы; сотрудничество – поиск решений, полностью удовлетворяющих интересы обеих сторон конфликта в ходе открытого обсуждения; компромисс – торг о взаимных уступках; *избегание* – *стремление не брать на себя ответственность за принятие решения, не видеть разногласий, отрицать и уйти от конфликта*; *уступка* – *стремление сохранить или наладить благоприятные отношения, обеспечить интересы партнера, игнорируя свои*» [Вербицкий, Щербатова, 2016, с. 23–24]. Однако уход от решения и игнорирование личных интересов, возможны только кратковременно, это только откладывает конфликт, но только усиливает его.

Таким образом среда структурных подразделений – это потенциально конфликтная среда открытой или скрытой борьбы за свои интересы, или выработанного сторонами компромисса. Только при антагонизме интересов все равно «сама противоположность интересов и конкуренция за возможности остаются» [Вебер 2016] – остается и антагонизм отношений.

«Принципиальная особенность жизнедеятельности состоит в том, что она является не унитарной деятельностью, а полидеятельностным образованием, т.е. специфической формой соорганизации различных видов деятельности (внутренней и внешней, познавательной и практической), которыми личности удалось овладеть в ходе своего развития» [Карпинский, 2019, с. 91]. Ведь «принуждение, оказываемое одним индивидом в отношении другого ... ненормально и может поддерживаться только путем насилия» [Дюркгейм, 1991, с. 510]. При этом же «в действительности социальная жизнь повсюду, где она нормальна, самопроизвольна [находит неформальный компромисс]; а если она ненормальна [борьба сторон], то не может долго существовать» [Дюркгейм, с. 192]: «обычно организации гибнут, если не действуют в интересах своих членов» [Олсон, 1995]. И «единство организованных обществ, как и всякого организма, создается самопроизвольным консенсусом частей» [Дюркгейм, 1991, с. 335].

Сам сторон торг при нахождении ими компромисса – это борьба с большими транзакционными издержками сторон с осознанным калькулированием своих интересов каждой стороны при каждой транзакции. При нахождении компромисса борьба прекращается (точнее переходит в неявную форму и время от времени – когда одна из

²¹⁴ «Борьба (Kampf) – социальное отношение, в котором действие имеет целью реализацию собственной воли вопреки сопротивлению партнера (или партнеров)» [Вебер, 2016].

сторон по итогам деятельности считает себя обделенной – переходит в явную). При компромиссе стороны находят свою (относительно) компромиссную неформальную организацию (компромиссные правила игры). И в рамках компромисса действуют уже на подсознательном уровне с минимумом транзакционных издержек. Но каждый выход за границы компромисса ведет к новым издержкам. Искусственность внешней среды определяется тем, что для обеспечения направленности персонала на достижение целей предприятия, необходимы специфические внешние воздействия осуществляющие обеспечивающие управление персоналом. И здесь отмечаются четыре базовые концепции [Желтенков и др., 2011 с. 26; Губанова и др., 2017, с. 48]:

- 1) использование трудовых ресурсов;
- 2) управление персоналом;
- 3) управление человеческими ресурсами²¹⁵;
- 4) управление человеком²¹⁶.

Последняя, «новая концепция управления человеком находится ещё в стадии становления и ориентирована на капитализацию человеческого ресурса, имеющего собственную ценность и значимость. В этом случае организация представляется как культурный феномен в широком понимании, а культура определяется как процесс создания внешней и внутренней уникальной реальности, которая порождает систему смыслов, разделяемую сотрудниками организации и её партнёрами» [Губанова и др., 2017, с. 50]. «С началом XXI века начался 6-й экономический уклад, опирающийся на гуманистическую парадигму построения любых отношений между людьми. Его идеологией является увеличение жизни человека и животных. В управлении персоналом обсуждается концепция «Управления человеком», что объясняется повышением роли отдельной личности в производстве, уважение к этой личности и всецелое её признание. Данное обстоятельство объясняется несколькими факторами: а) содержание и организация труда; б) развитие демократии и личность работника; в) качество продукции и рост цены труда; г) демократия и контроль за персоналом» [Резановичи, 2020, с. 157]. В обоих отмеченных случаях термин "управление человеком" имеет различные значения.

И можно сразу отметить, это в нашем понимании современная концепция – это та концепция, которая в первую очередь обеспечивающая общность интересов предприятия и коллектива, более соответствующая верхнему определению, в котором "управление"

²¹⁵ «Классическая американская версия прагматизма выступает методологическим основанием концепции управления человеческими ресурсами. С точки зрения прагматизма, человеческий ресурс – это инструмент решения проблем, ценность которого определяется его функциональной значимостью – пользой для компании» [Иванова, 2019, с. 74].

²¹⁶ Только необходимо отметить, что сам термин "управление человеком" не адекватен – управлять человеком невозможно. И каждый раз при появлении этого термина необходима расшифровка его содержания.

упомянуто только в названии. И это концепция, противоречащая сущности бюрократического предприятия.

Необходимо особо отметить, что нахождение компромисса – это не самоорганизация одной из сторон²¹⁷, а соорганизация сторон как социальных субъектов деятельности со свободой воли. А также то, что компромисс при противоположности интересов сторон – это существенно снижение потенциальных интересов сторон, существенное снижение их интересов. При этом человек искусственно снижает и свои производительные силы (выше уровня компромисса ему трудиться не выгодно), и свою самореализацию. Здесь деятельные индивиды ищут свою самореализацию (и личные результаты) не в сфере интересов своего предприятия – ведь они имеют и неиспользуемое свободное время, и ресурсы предприятия. И могут использовать их в личных интересах, в деятельности в интересах третьих сторон, в производстве и реализации неучтенной продукции, в другой непроизводственной деятельности. Такую деятельность Уильямсон²¹⁸ называет оппортунистической.

4.2. Организация структурного подразделения предприятия

4.2.1. Два понятия структурного подразделения предприятия

В нашем менеджменте есть два понимания структурного подразделения. Первое: «структурное подразделение – это официально выделенная **часть предприятия вместе с относящимися к ней работниками**, выполняющими установленный круг обязанностей и отвечающими за выполнение возложенных на них задач» [Азарова, Туровец, 2017, с. 36]. Это определение соответствует цехам, отделам и отделениям по всей их иерархии: от его руководителя и до рядовых работников нижнего уровня иерархии. Общее собрание такого структурного подразделения – это общее собрание всех его руководителей всех уровней, всех рядовых работников подразделений нижнего уровня иерархии. Здесь общее собрание обсуждает общие вопросы подведения итогов деятельности, возникающие общие проблемы и пути их решения. Статус решения общего собрания определяется организационными документами. Чаще всего он рекомендательный. Второе понимание определяется так: «С управленческой точки зрения под структурным подразделением организации понимается официально выделенный орган управления частью организации, отдельными направлениями ее деятельности, с самостоятельными задачами, функциями и

²¹⁷ На заре капитализма «соорганизация» заключалась в одностороннем задании руководителем объективных норм выработки, при которых человек и его семья еще могли выживать. И строгом контроле этих норм. В односторонней внешней организации производства.

²¹⁸ Оливер Йтон Уильямсон – американский экономист, лауреат премии по экономике памяти Альфреда Нобеля за 2009 год, представитель нового институционализма.

ответственностью» [Щур-Труханович, 2006]. Это определение соответствует определению предприятия Честера Барнарда [Барнарда, 2019] как иерархической структуре руководящих и рабочих групп. На нижнем уровне рабочая группа представлена руководителем самого нижнего уровня иерархии и непосредственно подчиненных ему рядовыми работниками. Над ними же возвышается иерархия управляющих групп, каждая из которых включает руководителя управляющей группы и непосредственно подчиненных ему руководителей. Совещание такого структурного подразделения – это совещание одного из руководителей и непосредственно подчиненных ему нижестоящих руководителей (или рядовых работников на нижнем уровне – уровне рабочего подразделения). Такие совещания проводятся при целеполагании, подведении промежуточных и конечных итогов деятельности, при возникновении проблем и необходимости проведения связанных с ними изменений. Решения таких совещаний обязательны для исполнения.

Для определенности будем называть "структурным подразделением" официально выделенную часть предприятия до самого его нижнего уровня; «руководящим подразделением» будем называть руководителя подразделения и его непосредственных подчиненных. Фактически «руководящее подразделение» – это во всех случаях малая (руководящая) группа. При этом на самом нижнем уровне иерархии «структурное подразделение» это, по Барнард, и есть «рабочее подразделение». По Имаю²¹⁹ рабочее подразделение – это «гемба» – то место, где происходит процесс²²⁰» [Имаи, 2004, с. 7]. "Гембу".

В иерархическом предприятии в зависимости от задач выделяют три типа структурных подразделений: структурное подразделение как часть предприятия вплоть до самого нижнего уровня иерархии, руководящее подразделение как выделенный орган управления (малую руководящую группу), и рабочее подразделение. При организации предприятия чаще используют руководящие и рабочие группы – одновременно организовывать структурное подразделение со всеми уровнями иерархии нереально. А структурное подразделение в целом – в общих собраниях по подведению итогов и задачах на будущее, других общих мероприятиях.

²¹⁹ Масааки Имаи – японский ученый, аналитик и консультант по управлению качеством, основатель концепции непрерывного совершенствования и Института Кайдзен.

²²⁰ Как отмечал Масааки Имаи, руководители предприятий озадачены проблемой «как заставить людей работать» и часто пытаются ее решить «из своего кабинета», даже не бывая на производстве. «Для решения проблем идите в гемба» – в то место, где происходит процесс, будь то цех или окно обслуживания клиентов!» [Имаи, 2010, с. 7].

4.2.2. Малое рабочее подразделение предприятия

Малое рабочее подразделение – это подразделение, в котором осуществляется реальная деятельность, будь то производственный цех или отдел реализации по обслуживанию клиентов [Имаи, 2004, с. 7]. Организационно – это руководитель и непосредственно подчиненные ему специалисты и рядовые работники. Обычно малое рабочее подразделение включает до 5–6-и человек объединенных в одну первичную группу. Лидером этой группы может быть или один из членов подразделения, или сам руководитель подразделения. Роль и лидера, руководителя здесь неоднозначны, а то и противоречивы. Так функция лидера любого коллектива – это обеспечение максимальных результатов коллектива. Если лидером становится руководитель, то его основной задачей должны быть не производственные результаты, а личные, что по определению недопустимо. Руководитель может быть лидером, но только в том случае, если он строит деятельность подразделения так, чтобы личные и производственные интересы сочетались. И это требует от руководителя соответствующих высоких компетенций и личных качеств – он должен по возможности обеспечивать единство интересов подразделения и его коллектива (как минимум, помогать подчиненным достигать соответствующих результатов). Если же лидером выдвигается рядовой член группы, то тогда задача руководителя – производственные результаты, лидера – личные. И между ними неизбежен определенный конфликт интересов.

В целом можно отметить, что «руководитель успешно играет роль неформального лидера тогда, когда он воспринимает общую задачу как личностную ценность» [Кирова и др., 2015]. А «если же формальным лидером является не руководитель, а другой специалист, то эффективность профессиональной деятельности группы значительно снижается. Кроме того, отсутствие у руководителя в экстремальных условиях неформального лидерства в группе может привести не только к неэффективности группы, но и к гибели специалистов» [Начев, 2017, с. 71].

Достоинство малого структурного подразделения заключается в его единстве и высоком моральном климате (при соответствующем руководителе²²¹), но производственные возможности такого малого подразделения относительно невелики.

²²¹ «В системе формирования эффективного социально-экономического климата ключевое значение отдается руководителю организации. Руководитель должен стимулировать работу своих подчиненных, раскрывать творческие возможности работников, учитывать психологическую совместимость и на этой основе кооперировать работу сотрудников, заботиться о своем имидже и об имидже организации. Также важным аспектом является сплоченность коллектива – единство в поведении членов коллектива, которое базируется на общих целях, интересах, ценностях, нормах поведения, взаимопомощи и поддержке. Для создания позитивного социально-психологического климата в функционал руководителя входит не только умелый подбор и организация кадров, но и правильное мотивирование. Мудрый руководитель не

4.2.3. Руководящее подразделение

В отличие от рабочего подразделения, руководящее не ведет ни реальной производственной деятельности, ни непосредственной работы обеспечению поставок и обслуживанию потребителей, внутренними хозяйственными работами, и др. Его задача, если очень кратко, – это: анализ ставящейся структурному подразделению цели (предвидимых результатов и придаваемых средств); анализ текущей и предвидимой ситуации; декомпозиция полученных целей по подразделениям, представленных в руководящей группы их руководителям; координация деятельности подразделений; композиция общего достигаемого результата; передача его внутреннему; внутренний учет и внешняя отчетность.

Во многих компаний, с которыми мы работали, руководящие группы в основном представляли собой обособленных, иногда даже конфликтующих (в первую очередь за ресурсы) руководителей, а не сплоченную социальную группы. Собственно, как и положено при бюрократической организации. Каждый при целеполагании отстаивает интересы своего подразделения: получать минимальные производственные задания при максимальном обеспечении ресурсами, иметь минимальный внутренний учет и минимальную внешнюю отчетность. Как отмечал Т.А. Гайдар, слегка недовыполнять план, не боясь при этом карательных санкций, и получая на следующий год посильное плановое задание [Гайдар, 1997]. Каждый руководитель действовал из принципа доминирования личного интереса. С точки зрения производства структурного подразделения – личный интерес заключался в минимизации санкций за отклонения от задаваемых целей и распоряжений вышестоящего руководителя. В целом доминирует не деятельность в интересах предприятия, а обеспечения лояльности своего руководителя, и не важно какими средствами. При этом в социальном плане руководители чужды друг другу [Дюркгейм, 1991], чужды друг другу и их подразделения. И каждое из является эгоистичным социальным объектом, действующим только в своих интересах, и даже с нарушением интересов других подразделений. Что и характерно для бюрократической организации.

Причины этого хорошо известны. Во-первых, отбор руководителей осуществляется главным образом по ранее занимаемой должности и получаемой заработной плате, по пройденному трудовому пути. При этом «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]. Как правило кандидаты не знакомятся ни с руководителями смежных подразделений, даже с подчиненными. Все

приказывает своим подчиненным, а направляет их усилия, помогает в выявлении их способностей, формирует вокруг себя группу единомышленников» [Бессмертная, 2021, с. 55].

представления – после оформления на работу. Во-вторых, руководители располагаются в отдельных кабинетах (руководители рабочих групп совместно со своими коллективами) их коммуникации существенно меньше и социальные связи и не налаживаются. Соответственно руководящее подразделение практически во многих случаях не является солидарной социальной группой. Оно реально оно может включать внутренние группы в 2–3 члена, и отдельных руководителей. Возможен даже вариант – что руководящее подразделение состоит из автономных руководителей, интересующихся только своими подразделениями. Такие встречи достаточно часто.

В целом «сотрудничество многих людей для решения единой задачи [в данном случае структурного подразделения] возможно только тогда, когда они согласны друг с другом относительно той связи, которая существует между ней и средствами для ее решения, то есть, когда одна причинно-следственная связь признается всеми участниками этого предприятия» – писал Дюркгейм [Дюркгейм, 2018, с. 728]. А само «разделение труда может происходить только между членами уже установившегося общества. ... необходимо, чтобы между людьми существовали моральные связи. Без этого образование связного целого было бы чудом» [Дюркгейм, 1991, с. 257, 259]. В существующем бюрократическом предприятии разделение труда конечно существует. Но это искусственное разделение труда между «чуждыми» друг другу индивидами. И такое разделение труда не обеспечивает ни солидарности, ни повышения результатов группы, может даже понижать их – каждый действует в своих интересах и даже с нарушением интересов смежных руководителей.

Если сравнить ситуацию с ситуацией естественной группы, то она принимает своих членов только тогда, когда обе стороны выявляют необходимую общность культуры и интересов. И эта общность постоянно поддерживается личностными коммуникациями. Для того, чтобы руководящее подразделение было тесно сплоченной группой – единым субъектом деятельности, его члены должны иметь тесные личностные контакты (достаточно устойчивые эмоциональные отношения) [Смелзер, 1994]) и распределение результатов деятельности (и не только материальных) [Поланьи, 2002, 2007].

В настоящее время руководящее подразделение предприятия – это искусственные социальные организации создаваемых для достижения целей, устанавливаемых вышестоящими подразделениями. Только при этом для нанимаемых руководителей, цели предприятия не имеют значения. При этом для кандидатов имеют значение только возможность удовлетворения их личных интересов. Соответственно в руководящем подразделении мы имеем группу отдельных индивидов замыкающихся во внутренних интересах своих подразделений. При этом производительные силы такой группы не превышают суммы производительных сил ее членов, а то они и меньше.

При этом большие подразделения (более 5–6 человек) уже не могут состоять из одной малой социальной группы – может состоять только нескольких малых групп, численностью чаще всего даже менее 5–6 человек, а также отдельных автономных работников не входящих в состав этих групп. При этом все члены подразделения формально подчиняются руководителю подразделения. Реально же руководитель подразделения может непосредственно руководить только лидерами групп²²², которые не освобождаются от производственной деятельности. В подразделении возникает большая группа, формальное управление которой осуществляет назначаемый руководитель подразделения. Реально же он осуществляет руководство только руководителями (лидерами) групп, а также возможными автономными членами. Такую структуру могут иметь структурные подразделения общей численностью на много превышающие допустимый диапазон управления, при этом число подчиненных руководителю подразделения малых групп и автономных членов не может превышать 5–6.

Только что набранное структурное подразделение – это только диффузионная группа. В своем развитии оно первично (только в социальном плане) соорганизуется и переходит на уровень первичной группы ("маленького ребенка"). Далее в ней формируется уже социальное разделение труда и формируется группа – "подросток", а далее и группа "личность". Только здесь необходимо отметить, если что первичная группа социально не соорганизуется, то мы будем иметь диффузионную группу с принудительным разделением труда – группу не являющейся социальной. Соответственно с низкими производительными силами и низкой эффективностью.

Руководящие подразделения бюрократической организации – это, фактически, группы отдельных индивидов замыкающихся во внутренних интересах своих подразделений. И основная цель руководителя такого подразделения – это обеспечение лояльности вышестоящего руководителя.

4.2.4. Большое рабочее структурное подразделение предприятия

Возникновение большой естественной производственной группы, как было показано в главе III практически невозможно. Необходима принудительная власть. В большом структурном подразделении предприятия такая власть имеется. Только это не решает проблем большой группы.

²²² Иногда руководитель структурного подразделения (сектора, лаборатории) даже неформально "назначает" руководителей таких групп, но в штатном расписании они отсутствуют. Если же «группа» входит в штатное расписание с своим руководителем – то она уже является структурным подразделением нижнего уровня иерархии.

Довольно часто, для обеспечения необходимых результатов, численность рабочего подразделения увеличивают до 15–20 человек. При этом такое большое подразделение включает уже несколько формальных групп с их руководителями (но при этом эти группы обычно не включают в штатное расписание, что придает структурному подразделению динамичность перестройки его организации). Здесь все члены подразделения формально подчиняются руководителю подразделения, а реально – руководителям своих групп. Реально же руководитель подразделения может непосредственно руководить только лидерами групп²²³, которые не освобождаются от производственной деятельности.

В таком подразделении естественным путем неизбежно возникают малые группы – неформальные организации. При этом Границы и состав формальных подгрупп определяются руководством, неформальные – «изначально определяется индивидуальными характеристиками индивидов и обладает психологической целостностью²²⁴ ... Группа включает также и не вошедших в неформальные подгруппы членов. Особенностью группы является то, что интегративные характеристики подгрупп несравненно сильнее, а дезинтегративные – значительно слабее ... [необходимо] наличие среди мотивов объединения людей в подгруппу такого, который связан с целевой функцией группы» [Сидоренков, 2004, с. 86, 88]. Оптимальная организация большого подразделения – это максимальное совпадение формальной и неформальных организаций, только практически расхождения имеются в большинстве случаев, особенно при динамической их перестройке.

«В межгрупповых конфликтах одна группа рассматривает другую как фактор, ограничивающий или препятствующий выполнению задач» [Фэн, 2023, с. 153] – только не внешних поставленных задач, а внутренних принятых самой группой [Дюртгейм, 1991].

Большое структурное предприятия – это формальное объединение нескольких внутренних групп (формальных или неформальных), а также других неформальных подгрупп, а также не вошедших в них автономных членов. При этом границы формальных и неформальных подгрупп могут не совпадать. Но при совпадении формальной и неформальной организации результаты структурного подразделения как правило выше.

²²³ Иногда руководитель структурного подразделения (сектора, лаборатории) даже неформально "назначает" руководителей таких групп, но в штатном расписании они отсутствуют. Если же «группа» входит в штатное расписание с своим руководителем – то она уже является структурным подразделением нижнего уровня иерархии.

²²⁴ Полностью аналогично малым структурным подразделениям.

4.2.5. Интеграция структурных подразделений за счет трансфертных цен

В бюрократическом предприятии естественная интеграция отдельных структурных подразделений отсутствует. Она осуществляется иерархией руководящих подразделений. При этом целью каждого руководителя в этой иерархии является обеспечение лояльности вышестоящего руководителя, что непременно сказывается на результатах предприятия. и здесь в работе исследователя Дж. Хиршлейфера «Экономика трансфертного ценообразования» [Hirshleifer, 1956], он предположил, что одно из двух подразделений занимается производством промежуточного продукта и продает его второму подразделению, которое производит конечную продукцию и реализует ее на внешнем рынке. Модель Хиршлейфера предполагает, что вся произведенная промежуточная продукция продается только внутри компании [Марущак, 2015].

Трансфертные цены – это внутрихозяйственные цены, используемые при передаче продукции между структурными подразделениями предприятия²²⁵. «Трансфертные цены определяют расходы подразделений-потребителей и доходы подразделений-поставщиков и тем самым влияют на расчетную рентабельность каждого из них. Некоторые исследователи считают, что в этом смысле «трансфертная цена может устанавливаться как на готовые изделия, полуфабрикаты, сырье, так и на услуги (работы), в том числе управленческие» [Карпова и др., 2016, с. 46]. Практически применение трансфертного ценообразования целесообразно и оправданно в предприятиях, где четко организована система бизнес-процессов с фиксацией продукции подразделений и ее передач между ними. Необходимо отметить, что возможны такие виды трансфертных цен, как *рыночные* (если аналогичная продукция имеется на рынке), *договорные*, а также *зафиксированные на базе издержек (директивные)*. При этом наиболее распространены трансфертные цены на базе издержек [Крылов, 2002] – это, фактически, аналог сдельных расценок при сдельной оплате труда, только не отдельных работников, а уже структурных подразделений. Если используются рыночные или договорные цены, то это уже не бюрократическая организация деятельности с противоположностью интересов – стороны заинтересованы в достижении наибольших результатов. Если же используются трансфертные цены на базе издержек – это также не бюрократическая система – это

²²⁵ Впервые теоретический анализ трансфертного ценообразования был представлен в работе исследователя Дж. Хиршлейфера «Экономика трансфертного ценообразования» [Hirshleifer, 1956]. В данной работе автор предположил, что одно из двух подразделений занимается производством промежуточного продукта и продает его второму подразделению, которое производит конечную продукцию и реализует ее на внешнем рынке. Модель Хиршлейфера предполагает, что вся произведенная промежуточная продукция продается только внутри компании [Марущак, 2015].

суррогатная экономическая система с антагонизмом интересов: подразделениям выгодно завышать издержки, предприятию устанавливать наименьшие трансфертные цены.

При трансфертных ценах на базе директивных трансфертных цен «хозяйство интегрируется не рыночным механизмом, а факторами, фиксирующими эти ставки» [Поланьи 2007, с. 56]. Интегрируется (организуется) тем, кто и как фиксирует трансфертные цены, изменяет их при неизбежных изменениях ситуации. Фактически это бюрократическая организация, в которой подразделениям выгодны максимальные трансфертные цены, предприятию – минимальные. И интеграция в конечном итоге достигается не на базе трансфертных цен, а, в результате борьбы и между подразделениями, и внутри подразделений, на базе рыночных на труд. Именно рынок труда и будет в конечном итоге, определять издержки подразделений. И, конечно, организация деятельности, которой трансфертные цены будут только мешать. Ведь, если уровень труда в подразделении ниже среднерыночного, то введение трансфертных цен может поднять его, но не выше максимального при соответствующей оплате на рынке труда. Если же уровень труда в подразделении выше среднерыночного, то введение трансфертных цен может даже понизить эффективность. Соответственно введение трансфертных цен на базе издержек цен может быть не только позитивным, но и негативным [Степанчук, 2019].

Трансфертные цены – это не показатели реального результата, а директивное распределение издержек предприятия по структурным подразделениям. При этом о внутренних рыночных трансфертных ценах говорить не приходится: для этого одна и та же внутренняя продукция должна выпускаться целым рядом конкурирующих между собой структурных подразделений. Что же касается договорных трансфертных цен – то теоретически – это реальная интеграция на базе распределения общего достигаемого результата. Однако эта теория сразу же разбивается о доминирование личных интересов подразделений.

4.2.6. Выводы

Организация структурного подразделения много сложнее, и обеспечивает много меньшую эффективность, чем естественные социальные вторичные группы. Главная причина в том, что структурное подразделение является искусственной организацией и его интересы, цели и деятельность направляются на достижение внешних целей – фактически даже не на развитие подразделения и его коллектива, предприятия, а на сохранении его существующей бюрократической структуры [Сушков, 1999]. Производительные силы бюрократического структурного подразделения в основном не только не превышают

производительных сил входящих в него членов, а даже могут быть ниже. Причина в изначальном отсутствии общности культурных представлений и искусственном разделении труда – при этом члены подразделения чужды друг другу и эффективная кооперативная деятельность невозможна [Дюркгейм, 1991]. Возникающая естественная неформальная организация не спасает, ведь она направлена на личные цели коллектива, антагонистичные производственным целям подразделения.

Организация структурного подразделения много сложнее, и обеспечивает много меньшую эффективности, чем естественные социальные вторичные группы. Главная причина в том, что структурное подразделение является искусственной организацией и его интересы, цели и деятельность направляются на достижение внешних целей – фактически даже не на развитие подразделения и его коллектива, предприятия, а на сохранении его существующей бюрократической структуры [Сушков, 1999]. Производительные силы бюрократического структурного подразделения в основном не только не превышают производительных сил входящих в него членов, а даже могут быть ниже. Причина в изначальном отсутствии общности культурных представлений и искусственном разделении труда – при этом члены подразделения чужды друг другу и эффективная кооперативная деятельность невозможна [Дюркгейм, 1991]. Возникающая естественная неформальная организация не спасает, ведь она направлена на личные цели коллектива, антагонистичные производственным целям подразделения.

А интеграция структурных подразделений на базе внутреннего рынка с трансфертными ценами невозможна. При директивных ценах никакого рынка просто не будет; при рыночных – невозможно внутри предприятия создать рынок с множеством конкурирующих подразделений, выпускающих одну и ту же продукцию. Соответственно такая организация если и может найти место, то в транснациональных компаниях [Смирнов, 2022].

4.3. Механизмы структурного подразделения

Для «нормальной» деятельности любого подразделения бюрократического предприятия необходим компромисс интересов каждого его подразделения, ориентированного на достижение его целей и антагонистичным им личным целям коллектива. Это компромисс с ориентацией на уровень труда и его оплаты на текущем рынке труда. Компромисс, при котором подчиненные принимают задания и распоряжения руководителя в рамках зоны компромисса, и не принимают к исполнению выше этих рамок [Барнард, 2009].

Если обратиться к естественной социальной организации, то обеспечении общности ее общей цели и коллектива нормальна и максимально эффективна всегда: цели в ней устанавливаются коллегиально и направлены именно на достижение именно общей цели. В любом структурном подразделении механизмы деятельности (правила игры) принципиально отличны. Они ориентированы, как отмечалось выше, не на достижение поставленной свыше цели, а на достижение лояльности своего руководителя.

4.3.1. Институт структурного подразделения предприятия

Как отмечается в Новой философской энциклопедии «В социальных системах развивается особый уровень управления – культуры как системы инструментальных и символических средств, среди которых особую роль играют нормы, ценности, традиции и институты» [Быченков, 2010]. При этом культура и базовые ценности коллектива определяются в основном при его отборе. Что касается институтов, то они формально задаются извне для обеспечения ставящихся целей, но реально действующие неформальные институты вырабатываются возникающими в подразделении неформальными группами исходя из их внутренних целей.

Институт малого рабочего подразделения, как и институт руководящего подразделения – это институты цели малых групп в условиях внешних специфических воздействий, навязывающим им структуру и действие [Хайек, 2006]. Эти специфические воздействия задаются внешними формальными регламентами и санкциями за их нарушения, также прописываемыми в регламентах. При этом, однако, деятельность подразделения определяется не внешними формальными регламентами (внешними институтами), а внутренними неформальными: «Нам важно, как агенты применяют правила игры, а не то, каковы эти правила» [Остром 2009b, с. 90]. Важно то, какие и как какие положения формальных институтов входят в неформальные положения деятельности коллектива. Только можно создать любой требуемый формальный институт, но «вот то, как формируется неформальные институты, мы все еще не вполне понимаем» [Норт, 2010, с. 81]. А они формируются коллективом доминирования личного интереса в условиях санкций за нарушения внешних формальных регламентов – сами по себе формальные регламенты ничего не значат, ведь «правила, предписывающие определённое поведение, влияют на поведение, однако только в том случае, если люди имеют мотив следовать этим правилам» [Грейф, 2018, с. 55]. И таких мотивов только два: если регламенты повышают личные результаты коллектива, или если нарушения регламентов приносит, за счет санкций, большие издержки – «запретительные издержки», тем большие, чем больше отклонения деятельности от регламентов. Термин «запретительные издержки»

принадлежит Л. Гурвицу [Измалков и др., 2008] и определяет издержки, нивелирующие получаемые человеком выгоды от отклонений от норм предприятия, невыполнения заданий и распоряжений руководства, использования ресурсов предприятия в личных целях – «запрещающие» такую деятельность.

В малом рабочем подразделении ввиду тесной повседневной деятельности на первый взгляд возникает только одна естественная малая группа и, соответственно, один неформальный институт. Однако ввиду антагонизма интересов подразделения, отражающего личные интересы собственника, и личных интересов коллектива, приводящих к компромиссу уровня труда и уровня его оплаты, естественным путем возникает неформальный институт, определяющий рамки этого компромисса. Рамки, которые не выгодно нарушать ни руководителю, ни коллективу [Барнард, 2009]. Более того, поскольку коллектив подобран искусственно, искусственно проведено разделение труда, руководитель не может одинаково относиться ко всем своим подчиненным – возникают естественные дуальные институты руководитель-подчиненный – требуется индивидуальный подход. При этом отношения к подчиненным не должны намного отклоняться от принятых коллективом в целом – иначе снижается моральный климат коллектива.

Ю.С. Барсукова²²⁶ отмечает, что «исследование показало, что эффективность управления резко снизится, если в руках руководителей оставить лишь законные способы регулирования трудовых отношений. Неформальное регулирование чутко реагирует на общие рыночные шансы предприятий и их кадровую ситуацию. Сами работники скорее поддерживают элементы неформального управления. «Обычное право» наряду с законом является основой трудовых отношений» [Барсукова, 2006, с. 191]. А Элино́р Остро́м отмечает, что «на структуру анализируемых ситуаций воздействует система правил в их совокупности, а не единичные правила – правила действуют системно, а не по отдельности» [Остром, 2010b, с. 94, 109]. «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]

Здесь, как заметил Дуглас Норт, мы всегда всегда имеем «взаимозависимые институты; изменение только одного института в попытке добиться желаемой

²²⁶ Светлана Юрьевна Барсукова — доктор социологических наук, российский социолог и экономист, профессор кафедры экономической социологии Высшей школы экономики (ГУ-ВШЭ).

эффективности в любом случае окажется тщетным, а то и контрпродуктивным поступком» [Норт, 2010, с. 225], а в целом «кодексы организации представляют собой скопления нематериальных сил, воздействий, организационных привычек и должны быть приняты целиком» [Барнард, 2009, с. 271]. И уже в наши дни О.С. Сухарев²²⁷ пишет: «Разделить институциональное влияние никакими методами не удастся, поскольку институты работают все сразу, иногда на перекрещивающихся или рядом расположенных полях действия, которые сами по себе могут быть как-то связаны» [Сухарев, 2020, с. 912–913].

Серьезная проблема неформальных институтов в том, что они, во-первых, «институты, в основе которых лежат правила-привычки и верования-убеждения, неизбежно являются инерционными» [Ефимов, 2016, с. 57]. Во-вторых, определяются личными интересами коллектива, а не интересами подразделения. И они могут направляться на деятельность, эффективную в личном плане, но нарушающими интересы предприятия, закореняющими²²⁸ различную оппортунистическую деятельность коллектива и даже подразделения в целом во главе с его руководителем. Здесь Оливер Уильямсон пишет: «Под оппортунизмом я понимаю преследование личного интереса с использованием коварства. Подобное поведение включает такие его более явные формы, как ложь, воровство и мошенничество, но едва ли ограничивается ими. Намного чаще под оппортунизмом подразумеваются более тонкие формы обмана, которые могут быть активными и пассивными, ... В более общем случае оппортунизм означает представление неполной или искаженной информации, особенно когда речь идет о преднамеренном обмане, введении в заблуждение, искажении и сокрытии истины или других методах запутывания партнера» [Уильямсон, 1996]. Только здесь Дуглас Норт отметил, что «если организации направляют свои усилия на непродуктивную деятельность, то это значит, что институциональные условия создали такую систему стимулов, которые поощряют именно такую деятельность» [Норт, 1997а, с. 142]. Значит сформированный реальный неформальный институт направлен не просто на достижение личных целей коллектива, а даже с нанесением ущерба предприятию.

²²⁷ Олэг Сергеевич Сухарев – российский экономист, доктор экономических наук, профессор, ведущий научный сотрудник Института экономики РАН, профессор кафедры «Макроэкономическое регулирование» Финансового университета при Правительстве РФ, профессор БГИТА, БГТУ, ЮРГТУ (НПИ).

²²⁸ «Институты, в основе которых лежат правила-привычки и верования-убеждения, неизбежно являются инерционными» [Ефимов, 2016, с. 57].

Только консервативность институтов приводит к тому, что «единожды выбрав неэффективную траекторию, система будет вынуждена продолжать двигаться по ней, пока не разовьется кризис» [Полтерович, 1999, с. 46].

Наличие ряда социальных групп предполагает и ряд институтов в большом подразделении: «Сложный институт – это тот, который содержит большое число малых групп, некоторые из которых выполняют виды деятельности, отличные от тех, которые делают другие [Coop, 1948, р. 608]; Чем более широко разветвлена (ramified) и специализирована социальная организация, тем более сложными являются паттерны действий внутри нее» [Naroll, 1956, р. 695] [цит. по: Тамбовцев, 2023, с. 31].

В больших рабочих подразделениях, в которых всегда возникает несколько неформальных групп, ситуация со сложными институтам несоразмерно проблематичнее. Что же касается руководящих подразделений, то, вопрос с их институциональной сложности даже еще более проблематичнее, чем в больших рабочих.

По вопросу институциональной сложности В.Л. Тамбовцев дал «следующий неполикорректный ответ на него: за понятием «институциональной сложности» скрывается удобство его использования при написании статей, не содержащих нового научного знания. Неопределённость этого понятия даёт самые широкие возможности его использования в меняющемся и ускользающем смысле, на основе чего автор может неограниченно долго рассуждать о нём, не делая попыток строго обосновать свои утверждения» [Тамбовцев, 2023, с. 31]. Здесь можно отметить, что при превышении определенной сложности института, его практическая ценность стремится к нулю – это просто невозможно использовать. А Элинор Остром писала: «Изучение правил требует многоуровневого анализа, а не анализа на каком-либо одном уровне» [Остром, 2010. Управляя общим с. 109]. Однако, чтобы проводить многоуровневый анализ, необходимо и строить институты системно иерархически, начиная с верхнего уровня иерархии. И строить каждый нижестоящий институт в рамках вышестоящего. Только тогда сложный институт как иерархическую систему, на каждом уровне можно свести к достаточно простым и практически осуществлять и их анализ, и их практическое использование. Тогда институт структурного подразделения – это иерархическая система всех институтов (всех регментов) всех руководящих и рабочих групп.

Формальный институт по Парсонсу – это «наиболее значительный аспект социальной среды – это система нормативных правил, подкрепленных санкциями,

необходимость появления в отношениях между индивидами принудительной власти» [Парсонс, 2018, с. 179]. Неформальный институт, который по Э. Шоттеру определяется уже как «спонтанно возникающие внутренние институты – соглашения, или конвенции» [цит. по Кузьминов и др., 2006, с. 96]. И эти неформальные институты должны возникать не спонтанно, а организовано исходя из соответствующим образом разрабатываемых иерархических формальных институтов. Дуглас Норт пишет, что «институты представляют собой рамки, в пределах которых люди взаимодействуют друг с другом» [Норт, 1997а, с. 18]. Гурвиц пишет: «Что касается семантики, термином «институт» могут обозначаться как правила, так и результирующие форматы (patterns) [шаблоны, модели] поведения» [Измалков и др., 2007, с. 25]. С другой стороны, В.А. Чернов²²⁹, анализируя [Moore, 1993; Castells, 2009], отмечает сходство бизнес-процессов с поведением организмов в биосфере и экологических процессов с теми, что происходят в бизнес-среде. Таким образом, правила как ограничивающие рамки, с точки зрения менеджмента являются нормативными регламентами. А модели деятельности – регламентами бизнес-процессами.

Таким образом в любом структурном подразделении предприятия мы имеем два института: формальный (формальные регламенты деятельности), исходящий от руководства и ориентированный на достижение целей предприятия – но реально на достижение интересов тех руководителей, которые его составляли. И неформальный, который формирует сам коллектив исходя из личных интересов членов подразделения – в соответствии с которым и осуществляется реальная деятельность коллектива. А направленность его деятельности определяется тем, что санкции, накладываемые за нарушения формальных регламентов, учитываются формируемым коллективом неформальным институтом. И здесь Чарльз Барнард писал: «Формальная организация – ключевой фактор порядка и стабильности, неформальная организация – ключевой фактор жизнеспособности» [Барнард, 2009, с. 284]. Только этот порядок ориентирован на интересы не предприятия, а на интересы руководителей, которые его составляли. В идеале регламенты всех структурных подразделений должен составлять сам собственник – только это абсолютно нереально. Также нереально, как и ставить цели всем структурным подразделениям.

²²⁹ Чернов Владимир Анатольевич – доктор экономических наук, профессор Национального исследовательского Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского.

В целом реальный институт структурного подразделения это институт, обеспечивающий лояльность подчиненных своему руководителю.

4.3.2. Механизм компромисса интересов руководитель-подчиненный в структурном подразделении. Зона безразличия

Предприятие по контракту покупает не труд человека в обмен на зарплату, как отмечал Гэри Беккер: «Даже в имеющем юридическую силу контракте в лучшем случае могло фиксироваться только количество рабочих часов, но не качество самой работы» [Беккер, 2003, с. 77]. Реальная купля-продажа труда осуществляется в структурном подразделении – на рабочем месте – между руководителем-работодателем и подчиненным. И здесь Р.И. Анисимов²³⁰ пишет: «В современном мире поменялись основные субъекты капиталистических отношений – это не «капиталист – рабочий», а «работодатель – наемный работник. ... На общественную сцену выходят два новых класса – работодатели и прекарии (наемные работники с неустойчивыми трудовыми отношениями, влекущими ограничения их социально-трудовых прав и гарантий, что усугубляет нестабильность положения человека не только в труде, но и во всей жизни)» [Анисимов, 2022, 945]. При этом неустойчивость трудовых отношений определяются тем, что они определяются не политическими внутренними нормативными актами – а экономической властью сторон. С одной стороны Макс Вебер пишет: «Рабочий в силу угрозы увольнения понуждается к достижению оптимального уровня трудовых усилий» [Вебер, 2016, с. 199–211]. С другой: «Работник "приказывает" владельцу команды заплатить ему деньги в том же смысле, в каком работодатель направляет члена команды на выполнение определенных действий» [Alchian, 1972]. Обе стороны трудовых отношений имеют экономическую власть. А политическая в чисто либеральном капиталистическом предприятии – отсутствует.

Ввиду этого Контракт между работником и предприятием принципиально не является полным [Беккер, 2003; Харт, 2001] и «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» Здесь «каждый из участников договора, имея нужду в другом, старается получить с наименьшими

²³⁰ Анисимов Роман Иванович – кандидат социологических наук, декан социологического факультета РГГУ, доцент Центра социологических исследований РГГУ.

издержками то, в чем он нуждается, т. е. приобрести как можно больше прав в обмен на возможно меньшее количество обязанностей» [Дюркгейм, 1991, с. 201]. И только этот компромисс и определяет «оптимальный уровень трудовых усилий». Его детально рассмотрел Честер Барнард, который показал, что подчиненный исполняет задания только в границах его зоны его безразличия и не выполняет вне этой зоны.

4.3.3. Наше анализ и понятие механизма компромисса интересов руководитель-подчиненный

Отношения руководителя и подчиненного Майкл Дженсен и Уильям Меклинг назвали агентскими отношениями: «Мы определяем агентские отношения как контракт, в соответствии с которым одно или несколько лиц (принципал(ы)) нанимают другое лицо (агента) для выполнения какой-либо услуги от их имени [курсив наш], которая включает делегирование агенту некоторых полномочий по принятию решений. Если обе стороны в отношениях являются максимизаторами полезности, есть веские основания полагать, что агент не всегда будет действовать в наилучших интересах принципала» [Jensen, Meckling, 1976, p. 308]. А раз принципал (руководитель) дает задание по выполнению какой-либо услуги от своего имени, то, во-первых, она исходит исходя из доминирования его личного интереса. И, во-вторых, уровень труда агента (подчиненного) будет находиться в рамках отмеченного в предыдущем подразделе компромисса – зоны безразличия. И границы этой зоны зависят от того, насколько стимулы, побуждающие человека присоединиться к организации, превышают жертвы и неудобства, связанные с участием в ней [Барнард, 2009] – насколько справедлив уровень оплаты труда в предприятии по отношению к среднерыночному на рынке труда. Это отмечал и Джон Акерлоф: «Чем больше возможностей за пределами компании или чем ниже уровень безработицы, тем выше будет та справедливая зарплата, которую, по мнению работника, ему должен платить работодатель» [Акерлоф 2010, с. 136].

Нижняя граница зоны безразличия Честера Барнарда – уровня труда работника, не может быть нулевой. Реально та граница, при которой руководитель считает его уровень труда еще приемлемым. И это уже зона безразличия руководителя. Если руководитель видит, что уровень труда подчиненного ниже среднерыночного, он может найти другого более трудолюбивого подчиненного на рынке труда. При этом «работодатели следят за работниками и аналогичным образом работники следят за работой работодателей»

[Alchian, Demsetz, p. 790]. Первые следят за уровнем труда подчиненных, вторые за возможностями получения от своих руководителей меньших заданий, за уровнем контроля со стороны руководителей.

Таким образом, мы имеем и «зону безразличия подчиненного», и зону «безразличия руководителя» [Жемчугovy, 2020c, 2021b, 2021d.], а их пересечение даст зону компромисса, которую и подчиненный, и руководитель считают приемлемой. В идеале верхняя граница зоны безразличия подчиненного равна нижней границе зоны безразличия руководителя, и ширина зоны будет равна нулю. Но поскольку и смена работы подчиненным при излишней требовательности руководителя, и замена подчиненного руководителем при недостаточном уровне его труда, связаны и с издержками, и с неопределенностью, и риском, то ширина зона безразличия, в которой обеспечивается стабильность предприятия не равна нулю [Жемчугovy, 2023b, 2022c]. И ширина ее тем значительнее, чем выше интеллектуальность труда. А вместе с ростом ширины зоны безразличия расширяется и зона возможных конфликтов, их глубина.

При этом можно отметить, что при узкой ширине зоны безразличия у работника практически нет свободы выбора: политическая власть превращается в экономическую. Это понял Генри Форд, который без введения каких-либо регламентов установил такую высокую заработную плату, что у ворот его фабрики собирались толпы претендентов [Беляев, 1935].

Соответственно реальный механизм структурного подразделения бюрократического предприятия с противоположностью труда и капитала – это неформальный институт согласования личных интересов работодателя и его подчиненных. И это институт обеспечения лояльности подчиненных своему работодателю-руководителю – вертикальный антагонистический реципрокный обмен. Причем обмен не только экономическими ценностями, а и всем другим, имеющими для них ценность. И он может осуществляться даже с нарушением интересов предприятия (личные интересы и руководителя, и подчиненного не только доминируют, они еще и противоречивы). Что касается сплоченности подразделения, то оно сплачивается только на достижении внутренних интересов его членов. Как видно из изложенного, интересы и других подразделений, и предприятия в целом, безразличны членам подразделения. А его руководителю важна лояльность его вышестоящего руководителя. На это он и направляет, исходя из своих

личных интересов (ему важна и лояльность своего вышестоящего руководителя, и личные результаты), деятельность своего подразделения.

При этом необходимо особо отметить, что уровень труда в зоне компромисса до научной организации Фредерика Тейлора был на уровне 33–50%²³¹. После научной революции за счет строгой регламентации норм, что позволял «элементарный труд» того времени, выработки был под 100%. Только при повышении интеллектуальности (невозможности должной регламентации) он существенно падает, и тем больше, чем становится выше интеллектуальность труда. И в настоящее время он, вероятно, даже ниже, чем до научной организации Фредерика Тейлора.

А повысить этот уровень можно только или повышением уровня оплаты труда, или обеспечения единства интересов собственника, руководителей и подчиненных. Однако оба варианта требуют проведения серьезных институциональных изменений, концепция ни одного из них до настоящего времени в менеджменте еще не найдена.

4.3.4. Попытки обеспечения общности интересов руководитель-подчиненный

Бюрократическая организация принципиально не обеспечивает ни сплоченности и направленности персонала на достижение ставящихся ему руководителем целей, эффективности деятельности. В 30-годах прошлого века Элтон Мэйо²³², исследуя производственную деятельность рабочего персонала, неожиданно выявил следующие принципиально новые положения [Москвичев, 1975]:

- в основе мотивации трудового поведения лежат социальные потребности;
- смысл труда все больше переместился от процесса труда как такового в сторону социальных отношений на работе;
- работник больше подвержен влиянию со стороны его социальной группы, чем контролю со стороны управляющего;
- восприимчивость работников к управлению зависит от того, насколько руководитель отвечает социальным нуждам подчиненных;

²³¹ «В большинстве случаев сознательно стремится работать так мало, как только может, и давать значительно меньшую выработку, чем та, на которую он в действительности способен: во многих случаях не более одной трети или половины надлежащей дневной выработки» [Тейлор, 1991, с. 11–12].

²³² Мэйо Элтон (1880–1949), австралийский и американский психолог и социолог, один из основоположников американской индустриальной социологии.

- хороший управляющий должен не только думать о технике производства, но и быть "опекуном" своих подчиненных.

Уже в наше время, расширяя отмеченные положения Г.А. Костина²³³ пишет, что опыт функционирования успешных компаний демонстрирует тенденцию изменения субъекта принятия решений. В традиционной управленческой схеме управление директивное. «Современный успешный менеджмент преобразует эту последовательность шагов, наделяя полномочиями по принятию решения рабочую группу. При этом команда:

- Совместно анализирует ситуацию
- Разрабатывает или уточняет стратегию
- Достигает единого видения, приходит к согласию
- Принимает решение
- Реализует решение

Для того чтобы достичь этого уровня взаимодействия, перейти в режим субъект-субъектных отношений, требуются изменения как во внутриорганизационной среде, так и в стиле деятельности и системе управленческих установок руководителей.

В системе «руководитель – исполнитель» возможны два варианта:

1. Руководитель воспринимает свою роль как сервисную («Я помогаю коллективу решать проблемы»). Этот вариант успешно реализуется как с помощью идеи «перевернутой управленческой пирамиды» – на вершине иерархии оказываются исполнители.
2. Руководитель воспринимается другими и воспринимает себя как член команды, «один из нас». Руководитель в коммуникациях реализует позицию «мы», а не «я и они».

Подобный вариант взаимодействия реализуется при создании автономных рабочих групп. Кроме того, Дж. Коллинз²³⁴, анализируя деятельность великих компаний, приходит к выводу, что их руководители тяготеют именно к этому стилю взаимодействия: они «управляют с помощью вопросов, а не с помощью ответов и смотрят в зеркало в ситуации неудачи, и в окно в случае успеха» [Костина, 2006, с. 125]. Только это не реализуемо в реальных структурных подразделениях – возможно, как и отмечается, в автономных

²³³ Костина Галина Александровна – доктор психологических наук, профессор, доцент кафедры социальной психологии, Гуманитарный университет, Екатеринбург.

²³⁴ Коллинз Дж. От хорошего к великому М.: МИФ, 2005.

рабочих группах с коллегиальными целеполаганием и распределением результата. А это требует достаточного радикальной реорганизации предприятия – изменения самой сути бюрократической организации.

Антагонизмом труда и капитала – это не просто противоположность интересов руководителя и подчиненного (принципала и агента) – это противоположность интересов структурных подразделений и самого предприятия – это противоположность интересов собственника и коллектива. И для обеспечения единства интересов в предприятии необходимо искоренить бюрократию как экономическую власть (причем и руководителей, и подчиненных), не имеющей над собой политической власти – внутренних регламентов деятельности.

4.3.5. Производительные силы структурного подразделения

Производительные силы структурного подразделения не являются арифметической суммой производительных сил его членов. При хорошей организации они могуткратно превышать эту сумму. Однако, как отмечал Гарингтон Эмерсон: «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]. В бюрократическом предприятии деятельность каждого направлена на достижение своего личного интереса: собственник задает цели своего предприятия из своего личного интереса, ради которого он и создал предприятие, но наемным руководителям и рядовым работникам эти цели – а это главным образом цели максимальной прибыли, а чем меньше заработная плата персонала – тем выше его прибыль. У них свои личные интересы. И все на деле тянут даже в противоположные стороны.

Первый принцип экономики – это доминирование личного интереса, соответственно экономика бюрократического предприятия, в которой движущей силой является сугубо личный интерес чуждых друг другу индивидов, то производительные силы структурного подразделения не просто разнонаправлены – они противоположны. И направить их в одну сторону невозможно, можно только принудительно обеспечить деятельность персонала в направлении, задаваемом руководителем действующим, опять же, из своих личных интересов.

А поскольку принудительная деятельность ненормальна и долго существовать не может, руководитель и подчиненные находят компромисс [Дюркгейм, 1991] в рамках которого подчиненные исполняют указания руководителя, и им безразлично какие.

Высокие производительные силы обеспечивают только те подразделения, в которых руководитель обеспечивает внутреннее и внешнее единство интересов. Но это альтруистическая организация, держащаяся только лишь на высоких общечеловеческих и моральных ценностях руководителя. Но здесь Макс Вебер писал: «Любое хозяйствование в экономике обмена предпринимается и реализуется единичными субъектами с целью удовлетворения их собственных – идеальных или материальных – интересов. <...> решающая роль индивидуального интереса неизменна. Верно, что существует хозяйственное действие, чисто идеологически ориентированное на чужие интересы, но также верно и то, что масса людей так себя не ведет и, как показывает опыт, вести себя не может и поэтому не будет» [Вебер, 2016, с. 248]. При этом для эффективности предприятия необходимы трудовые ресурсы надлежащего качества, отвечающего не только текущему уровню развития отечественной экономики, но и имеющего повышение эффективности использования человеческого капитала в направлении максимизации создаваемой им прибавочной стоимости в краткосрочной перспективе» [Авдеев, 2020а, 2020б]. Однако это говорит о том, что необходимы не просто высокие производительные силы человека, а необходимы и социальные составляющие его личного капитала. А также соответствующая реальная институциональная среда предприятия. Здесь еще Фредерих Лист²³⁵ в 1841 году отмечал, что «фабрика будет работать тем успешнее, чем более рабочие связаны между собой и чем более обеспечено содействие целому со стороны каждого отдельного лица. ... производительная способность каждого человека, каждой отдельной отрасли производства и, наконец, вся совокупность производства зависят от точной пропорциональности в деятельности одних по отношению к другим. Это то, что мы называем равновесием или гармонией производительных сил» [Лист, 2005, с. 137, 242]. Вопрос не только и не столько в "качестве" трудовых ресурсов, в первую очередь это вопрос качества институтов предприятия. Ведь сразу по приему человека в предприятие его реальные производительные силы близки к нулю [Барнард, 2009]. Необходима общность интересов предприятия и его коллектива, точная координация деятельности.

²³⁵ Фредерих Лист (1789 – 1846) – немецкий экономист и публицист, один из первых и наиболее жестки критиков классической школы политической экономии.

И как отмечается уже в наши дни: «из трудов классической политической экономии следует вывод: «Развитие производительных сил – основной принцип в оценке всех технико-экономических и прочих общественных явлений». Так было, есть и будет» [Кулик, 2017, с. 19].

Высокие производительные силы может обеспечивать только организация, обеспечивающая общность интересов всех сторон деятельности.

4.3.6. Оценка деятельности структурного подразделения

Герберт Саймон писал, что «трудовые договоры будут регулировать поведение только в той мере, в какой поведение работников может быть соблюдено и оценено, с тем чтобы «правильное» поведение (т.е. поведение, которое продвигает цели организации) может быть вознаграждено и «неправильное» поведение наказывается» [Simon, 2005, с. 99]. Однако результаты деятельности отдельных подразделений и их сотрудников «не имеют денежной ценности на рынке» [Мизес, 2019, с. 72]. Как отмечал Фредерик Тейлор, «главнейшее препятствие к осуществлению гармонического сотрудничества между рабочими и администрацией заключалось в полнейшем незнании администрацией того, что составляет надлежащую норму дневной выработки для каждого отдельного рабочего» [Тейлор, 1991]. Причину этого он увидел в необходимости объективных расценок результатов без участия самих рабочих – участие рабочих, ведь у них доминирует личный интерес (и это не просто первый принцип экономики – это закон природы) будет приводить к снижению согласованных расценок и снижению производительности труда. Научная организация труда Фредерика Тейлора как раз и обеспечивала объективную оценку результатов, объективную оплату труда и максимальные производительные силу рабочих, соответственно и максимальную эффективность деятельности. Только, как отмечал сам Фредерик Тейлор, «применительно к очень элементарному виду труда» [Тейлор, 1991, 1991].

При этом, как отмечал Карл Полањи, «если действует обмен на основе фиксированных ставок, хозяйство интегрируется не рыночным механизмом, а факторами, фиксирующими эти ставки» [Полањи, 2002, с. 56]. Действие системы определялось тем, исходя из чего и как фиксируются ставки. А они не учитывают, как уже отмечалось, ни отношение к труду, ни качество ее результата.

Проблема оценки результатов деятельности в том, что те времена, когда труд был элементарен и поддавался формальному нормированию давно прошли. И даже в обрабатывающих областях, где оплата велась по сдельным расценкам, от нее стали отказываться ввиду ее неэффективности – такая оценка не учитывает отношение человека к работе, качество результата. и это отмечал еще Фредерик Тейлор, поэтому и писал, что она годится только «для самого элементарного труда» [Тейлор, 1991]. Соответственно «одной из самых главных тенденций в развитии форм оплаты труда в машиностроении в последние десятилетия явилось значительное увеличение доли рабочих, оплачиваемых повременно при соответствующем снижении доли сдельщиков» [Муравьев и др, 2001, с. 256]. О. Харт и Б. Хольстрем также показали, «что стимулирующая оплата, такая как сдельная ставка, часто встречается на рабочих местах с узким набором процедур. Рабочие места, которые включают в себя широкий спектр обязанностей, чаще всего платят фиксированную зарплату» [Hart, Holmström, 2016]. Так что при переходе квалифицированному труду необходим переход и к субъективной согласованной оценке руководителем и подчиненным выдаваемых заданий. А также к соответствию уровня труда и его оплаты в соответствии среднерыночному. Перешли к рассмотренному в подразделе 4.3.2 неформальному взаимовыгодному дарообмену.

Оценка деятельности структурных подразделений, а также и их членов в настоящее время в основном – это субъективная руководителя. А оценка личных результатов (и материальных, и нематериальных) субъективная оценка подчиненных. Формальная оценка при существующем интеллектуальном труде практически невозможна.

4.4. Стимулирование персонала

Стимулирование ("мотивация"²³⁶) персонала является, пожалуй, одной из самых важных и обсуждаемых тем современного менеджмента. И в менеджменте отмечается, что «система управления основывается на стимулах, которые напрямую или косвенно оказывают влияние на персонал» [Миронова, 2019]. Только этот тезис требует тщательного рассмотрения. При этом в менеджменте можно встретить самые разные, даже

²³⁶ Мотивация человека – это его сугубо внутренняя психическая деятельность. Внешней мотивацией можно называть преобразование психикой человека внешнего стимула во внутренний мотив. При этом термин "внешний мотив" – не это оксюморон.

принципиально разные мотивации. В целом в литературе в них можно отметить следующие направления (при этом термин "мотивация"²³⁷ используется в первоисточниках):

- 1) Мотивация, обеспечивающая достижение личных целей [Ильин, 2020; Корзенко, Нужаева, 2014; и др.].
- 2) Мотивация, обеспечивающая достижение требуемого результата [Лазутина и др., 2019; Леонтьев, 2016; Особенности механизма мотивации, 2020; Varlamov и Suchkova, 2016; и др.].
- 3) Мотивация, обеспечивающая достижение личных целей и целей организации [Насырова, 2020; Троценко, Загоруйко, 2020; и др.]
- 4) Мотивация, обеспечивающая достижение целей организации [Адашев, Арслонов, 2019; Suchkova, Polyenin, 2016]
- 5) Мотивация, обеспечивающая получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов [Василенко, 2019; Миронова, 2019; Смирнова, 2020 и др.]

Только здесь необходимо отметить, что достижение личных и производственных целей принципиально различно и их невозможно анализировать и осуществлять по какой-либо единой методике. Эти вопросы не подлежат логике и определяются психикой человека, которая в деятельности человека рассмотрена в Главе II.

Механизм согласования интересов на предприятии неразрывно связан с проблемой мотивации, что обусловлено взаимосвязью теории экономического интереса и теории стоимости. Общность этих теорий заключается в том, что понятия «потребительная стоимость» и «экономическая потребность» отражают взаимосвязь субъекта и объекта (товар, услуга) и его потребности, а категории «стоимость» и «экономический интерес» – воплощение общественно-необходимых затрат труда [Карпетян, 1993]. Успешное развитие предприятия возможно лишь в условиях, когда эффективно осуществляется управление мотивацией индивида, его стимулирование к труду, что возможно только при

²³⁷ В литературе отмечается, что «В системе мотивации [стимулирования] особенно существенно достижение правильного соотношения между поощрением, вознаграждением и наказанием, неотвратимостью санкций. Негативная реакция руководства сковывает активность работника, вызывает отрицательные эмоции, создает стрессовые ситуации, снижает степень уверенности в себе. Поощрение вселяет веру у человека в себя, в свой потенциал, способности, дает надежду на успешное выполнение новых заданий, что усиливает стремление трудиться наилучшим образом» [Управление персоналом, 2002, с. 88]. Только много важнее то, какие внутренние мотивы возникают у человека под влиянием внешнего стимула, и как это стимул вписывается в общую систему стимулов, которую осознает человек.

всестороннем изучении и понимании экономических интересов субъектов производственного процесса.

Личная внутренняя цель человека – это его выживание и развитие: повышение своего личного капитала, совокупной системы его составляющих (см. подраздел 2.2.2). Эта система, как отмечал еще Маслоу, иерархическая. Только и сама система в целом, и ее иерархия динамичны. Со временем ценность составляющих может не просто изменяться: ценности, относящиеся к высшим уровням, могут представлять более низкую ценность, чем относящиеся к низшим уровням, и наоборот. Система ценностей определяется «психологическим прошлым, настоящим и будущим в данное время» [Левин, 2018, с. 48, 78]. К тому же, и сама система, и специфика изменений различны у разных людей. Более того, даже сам человек не может осознано понимать свою систему ценностей. Он понимает ее на уровне подсознания и эмоций. Человек осознает не мотивы, а саму его цель, которую ему бессознательно "сообщает" подсознание. Или ряд целей, которые получает сознание и принимает решение исходя из личностного анализа этих целей. А при интеллектуальной и интуитивной деятельности включается и сверхсознание человека. В целом мы явно осознаем не мотивы нашей деятельности, а наши цели деятельности как предвидимые результаты и средства их достижения. Как писал А. Н. Леонтьев, обнаружение мотива «составляет специальную задачу: задачу осознания мотива. Так как речь идет об осознании смыслообразующих мотивов, то эта задача ... осознания личностного смысла (именно личностного смысла, а не объективного значения!), который имеют для человека те или иные его действия, их цели» [Леонтьев, 1971]. Только сформулировать найденный мотив человек как правило не может. На базе выявленного мотива «выделение и осознание целей представляет собой отнюдь не автоматически происходящий и не одномоментный акт, а относительно длительный процесс пробирования целей действием и их, если можно так выразиться, предметного наполнения» [Леонтьев, 1977]. Он писал, что целеполагание – это «не только конкретизация цели, это есть вместе с тем открытие условий, в которых дана эта цель, а следовательно, первое, основное положение, которое я сегодня выдвигаю, – творческое мышление есть нахождение, открытие адекватной условиям системы операций, нахождение способов решения» [Леонтьев, 2010, с. 399]. Осознание среды, нахождение в ней предметов удовлетворения наших потребностей, осознания и выявление некоторых из них как мотивов деятельности, постановка и апробация целей, выявление предвидимых

результатов и средств их достижения – это единый процесс, который осуществляет наша психика, лишь очень ограниченно подключая разум.

Если перейти к ставящимся человеку *внешним целям*, то какое-либо описание системы ценностей человека и связь ее с внутренними целями, опора на эту систему при "внешней мотивации" персонала практически невозможна. Так Джим Клеммер²³⁸ писал: «Менеджмент перемен – это оксюморон» (сочетание противоречивых понятий – прим. авт.). Изменениями нельзя управлять» [Цит. по: Минцберг и др., 2013, с. 269]. А сам Генри Минцберг с соавторами даже отмечал, что словосочетание «управляемые изменения» – «остроумно глупо». В еще во много большей степени термин "оксюморон" можно отнести к "внешней мотивации" человека: никто не может проникнуть в психику человека и изменить его собственные цели.

Что касается стимулов – предметов, которые могут удовлетворять какую-либо потребности человека, то, «когда стимулы проходят через психику и сознание людей и преобразуются ими, они становятся внутренними побудительными причинами или мотивами поведения работника. Мотивы – это осознанные стимулы» [Буланкина, Мещерякова, 2013, с. 46]. Только психика (а не сознание) человека выявляет внутренние побудительные мотивы, помечая их эмоциями, а далее формируя соответствующие им цели.

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]. Только, к сожалению, этот механизм задает не результаты, а только стимулы. А какие личные цели: предвидимые результаты и средства их достижения, поставит и будет осуществлять человек, зависит только от человека, от его системы ценностей. И это могут быть и цели, обеспечивающие развитие предприятия, а могут и цели обеспечивающие его личные утилитарные потребности, и даже с нанесением ущерба предприятию. Все зависит от личного капитала человека, от его отношения к предприятию, от его моральных ценностей.

²³⁸ Клеммер Джим – культовая фигура, эксперт по лидерству, основатель и владелец самой успешной и самой крупной консалтингово-обучающей компании в Канаде.

Таким образом, стимулы не определяют ни мотивов деятельности, ни целей, которые ставит человек осуществляя свою деятельность в предприятии. Причем человеком могут выявляться мотивы и цели, несоответствующие ни целям подразделения, ни целям предприятия. Отмечаемое Уильямсоном оппортунистическое поведение является ничем иным, как расхождением между стимулами и мотивами. Только никакой формальный контроль и никакие санкции принципиально помочь ничем не могут. Доминирование личного интереса человека (первый принцип экономики). И «надо, по-моему, считаться с тем фактом, что у всех людей имеют место деструктивные, то есть антиобщественные и антикультурные, тенденции и что у большого числа лиц они достаточно сильны, чтобы определить собою их поведение в человеческом обществе» [Фрейд, 2011, с 114]. 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]. Единственный путь борьбы с оппортунизмом во всех его проявлениях – это обеспечение интересов всех сторон деятельности. Отказ от стимулирования и переход на внутреннюю мотивацию коллектива. За счет общности интересов она будет направлена и на достижение личных целей и, одновременно целей предприятия. 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]. Фактически от динамических взаимозависимых составляющих капитала человека, определяемых в том числе и «психологическим прошлым, настоящим и будущим в данное время» [Левин, 2018, с. 48, 78]. Можно отметить, что ценности «работают все сразу, иногда на перекрещивающихся или рядом расположенных полях действия, которые сами по себе могут быть как-то связаны» [Сухарев, 2020, с. 912–913]. Соответственно введение или исключение отдельных стимулов мало что покажет и что даст «следует специфицировать множество правил [здесь стимулов], а не отдельное правило, пытаясь выявить последствия изменений определенного правила» [Остром, 2010b, с. 109]. И «на структуру анализируемых ситуаций воздействует система правил в их совокупности, а не единичные правила» [Остром, 2010b, с. 94].

В целом в подразделении для необходимой производственной деятельности 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]. Тлько И.И. Пичурин²³⁹ и Э.Б. Селецкий²⁴⁰ отмечают: «Необходима внутренняя мотивация, основанием которой является отождествление работником своих интересов с интересами компании, в которой он работает и стремление к самосовершенствованию. ... Внутреннюю мотивацию гораздо труднее обеспечить, чем стимулирование, но зато эффект от нее гораздо глубже... Внутреннюю мотивацию гораздо труднее обеспечить, чем стимулирование, но зато эффект от нее гораздо глубже» [Пичурин, Селецкий, 2014, с. 152, 154]. Г.Н. Рязанова при это пишет: «Личностная мотивация индивидуума, персонифицированное управленческое воздействие с учетом психоэмоциональных черт личности позволяет руководителю раскрыть и монетизировать интеллектуальный и творческий потенциал человека. Однако для достижения синергетического эффекта групповой работы необходимо ориентироваться на более широкую теорию мотивации» [Рязанова, 2022, с. 54].

Очень хорошо по данному вопросу высказывается Эдвард Деминг: «Внешние стимулы нарушают внутреннюю мотивацию. Премия за высокий ранг или ранжирование людей, команд, отделений, регионов деморализует всех участников, включая награждаемых ... Любой человек, зависящий от внешней мотивации, разрушает свою самооценку. Он утрачивает контроль над миром» [Деминг, 2006, с. 97, 99]. «Внутренняя мотивация связана с внутренним достоинством, самоуважением и уважением других людей. Каждый из нас рождается с внутренней потребностью учиться, и изобретать. Каждый по рождению имеет право получать удовлетворение от своей работы» [Нив, 1998, с. 321].

Изложенное показывает, что деятельность структурного подразделения базируется на экономическом обмене предприятия и персонала (обмена труда на зарплату). Только этот обмен в реально существующих подразделениях, во-первых, определяется всей существующей системой стимулов, а не только специально создаваемой руководителем. Во-вторых, выявляемые человеком на базе стимулов мотивы и цели деятельности направлены на достижение его личных целей и надо понимать, что доминирование личного человека включая оппортунистическую деятельность [Фрейд, 2011, с 114; Мертон, 2006].

²³⁹ Пичурин Игорь Ильич – доктор экономических наук, профессор кафедры экономики и управления качеством продукции Уральского университета.

²⁴⁰ Селецкий Эдуард Борисович – кандидат экономических наук, главный специалист по развитию и маркетингу, ООО «Русский Регистр – Уральское Качество»

А единственный путь борьбы с оппортунизмом – это обеспечение интересов всех сторон деятельности. Отказ от стимулирования и переход на внутреннюю мотивацию коллектива. За счет общности интересов она будет направлена и на достижение личных целей и, одновременно целей предприятия.

«Мотивация – процесс активизации работы людей и побуждения их к эффективному труду для достижения целей организации как средства удовлетворения их собственного желания» [Подлесных, 2014] – обеспечения общности личных интересов и целей, и интересов, и целей предприятия. Только здесь не отмечено, что это за побуждения.

4.4.1. Стимулы и материальное стимулирование персонала

В целом, структурное подразделение – это экономическая организация. А «к экономической организации предъявляются два ключевых требования – измерение производительности труда и соответствующее вознаграждение» [Alchian, Demsetz, с. 778]. При этом, учитывая невозможность формальной оценки результата деятельности, «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]. И такие системы стимулов начали появляться уже с начала 30-х годов прошлого века как системы оценки не по результату, а по измеримым показателям деятельности. Самые известные: tableau de bord Ж.Л. Мало (1932), Management by Objectives Питера Друкера (1954), Balanced Scorecard Каплана и Нортон (1992), другие системы KPI. Которые предполагали оплату труда по результатам системы измеримых показателей. Однако формально определить ‘правильное’ и ‘неправильное’ поведение невозможно: «Независимые (то есть нефинансовые) переменные в системе показателей неверно идентифицируются как первичные факторы будущей удовлетворенности заинтересованных сторон. ... Нет и не может быть количественной связи между нефинансовыми и ожидаемыми финансовыми результатами» [Schneiderman 1999, p. 7]. И даже «удовлетворенность клиентов необязательно приводит к хорошим финансовым результатам» [Norreklit, 2000, p. 82]. А чем дальше идет прогресс, тем шире и неформальнее спектр обязанностей. Во-вторых, О. Харт и Б. Хольстром в том же констатировали, что «попытка вознаградить только измеримые действия может привести к

дисфункциональному поведению, так как агенты будут затем концентрировать слишком много внимания на аспектах деятельности, которые, скорее всего, будут вознаграждены» [Hart, Holmström 2016, p. 11]. И «Вместо того, чтобы вести себя надлежащим образом, члены организации фокусируется только на тех действиях, которые «учитываются» в карте показателей, для того, что бы извлечь наибольшую выгоду лично для себя» [Хьюберт, 2005]. Это показывают примеры KPI приводимые в литературе для различных профессий [Фролова, 2019, с. 131]: «Для бухгалтера KPI – это своевременная подача отчетности» (однако при такой системе отчетность будет всегда подаваться вовремя, а на ее качество никакого внимания обращать не будет); «для отдела системных администраторов KPI – это количество проработанной компьютерной техники» (однако чем хуже будет состояние компьютерной техники, тем выше будут KPI и премии системных администраторов). При использовании первого показателя деятельность направляется только на заданный показатель, второго – результат деятельности для предприятия заведомо отрицательный. Соответственно, например, «использование системы сбалансированных показателей по Каплану и Нортону во многих компаниях Северной Америки не принесло ожидаемых результатов (это в лучшем случае), а в Европе и Южной Америке совершенно себя не оправдало» [Рамперсад, 2005, с. 7].

А Кевин Келли²⁴¹ высказался еще более категорично: «Проблема с попыткой измерить производительность заключается в том, что она измеряет только то, насколько хорошо люди могут выполнять неправильную [бессмысленную] работу. Любая работа, которая может быть измерена для определения производительности, вероятно, должна быть исключена из списка работ, которые делают люди» [Kelly, 1998, p. 148]. Более того, как отметил В.В. Вольчик²⁴², такие метрики не просто снижают эффективность, они «оказывают негативное влияние на регулируемые с их помощью процессы» [Вольчик, 2018, с. 10].

Положение с таким материальным стимулированием в России, очень хорошо описал Дуглас Норт: «Бурная история России с начала 1990-х годов служит еще одним отрезвляющим примером того, как трудно создать новые работоспособные

²⁴¹ Кевин Келли – сооснователь и главный редактор журнала Wired, футуролог, чья главная тема – киберкультура и искусственный интеллект, автор бестселлеров «Новые правила для новой экономики» (New Rules for the New Economy) и «Вне контроля» (Out of Control).

²⁴² Вячеслав Витальевич Вольчик – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой, Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону

институциональные рамки. Осложняющим фактором является сам процесс изменений, из-за которых решения, почерпнутые из былого опыта, могут оказаться непригодными в новом контексте. Экономисты цепляются за теоретические построения, созданные применительно к развитым экономикам родом из XIX века, основные проблемы которых связаны с распределением ресурсов. Эта теория, которую экономисты настойчиво пытаются применять к фундаментальным проблемам развития, просто не годится для решения вопросов, поставленных в настоящем исследовании» [Норт, 2010, с. 241].

С научной точки зрения эту ситуацию Оливер Харт и Бенгт Хольстрем в своем нобелевском труде констатировали, что «попытка вознаградить только измеримые действия может привести к дисфункциональному поведению, так как агенты будут затем концентрировать слишком много внимания на аспектах деятельности, которые, скорее всего, будут вознаграждены» [Hart, Holmström 2016, p. 11]. И пришли к выводу, «что стимулирующая оплата, такая как сдельная ставка, часто встречается на рабочих местах с узким набором процедур [с «примитивным трудом»]. Рабочие места, которые включают в себя широкий спектр обязанностей, чаще всего платят фиксированную зарплату». А для сокращения влияния дисфункциональности вводят показатели, субъективно устанавливаемые руководителем – иначе его и слушать никто не будет. Так, в грейдерной системе показатель «подотчетность»: уровень или степень ответственности за выполненную работу» – субъективный, но он имеет вес больший, чем суммарный всех остальных факторов [EL-Hajji, 2015] – "объективных".

Как очень хорошо отметил Тамбовцев: «Если вы даете менеджеру количественное задание, он будет его выполнять, даже если в процессе выполнения должен будет разрушить компанию... работа на показатель является неизбежным следствием расхождения заданий и собственных целей работников. Будучи контрпродуктивной с точки зрения эффективности использования ресурсов (ведь ресурсы на «достижение показателей» расходуются, а результат, нужный потребителю, не производится)» [Тамбовцев, 2019, с.16–17].

«Откажитесь от управления, ориентирующегося на цифры, на количественные показатели» [Деминг, 2007]. Ведь если персоналу предъявляются показатели, за достижение которых он будет получать премии, то они никак не дают понять, что и как нужно предпринять для выполнения и достижения поставленных перед предприятием целей [Gautreau, Kleiner, 2001].

Соответственно, вопросы внешнего стимулирования персонала принципиально отделены от рыночных целей предприятия и «проблема стимулирования – это фундаментальная проблема формальных организаций и сознательных организационных усилий» [Барнард, с. 137]. Ведь «когда стимулы проходят через психику и сознание людей и преобразуются ими, они становятся внутренними побудительными причинами или мотивами поведения работника. Мотивы – это осознанные стимулы» [Буланкина, Мещерякова, 2013, с. 46]. Только при этом они могут радикально отличаться от предвидимых – ведь они направлены на достижение личных результатов, а не тех, которые задаются. «Эффективная организация труда современного предприятия предполагает не столько внешнее стимулирование, сколько внутреннюю необходимость к труду и самоорганизации. ... Эффективная организация труда на современном предприятии подразумевает высокий уровень личной заинтересованности. Необходимы высокие компетенции в создании команд» [Лымарь, 2020, с. 64]. Однако любая команда ориентирована на достижение собственного внутреннего результата, а не задаваемого извне.

В целом можно отметить, что внешнее стимулирование может не может повышать производительность труда, но может и понижать ее, а даже может не только приводить к ее снижению, а и вызывать большие проблемы. Например, катастрофа поезда Москва-Кишинев в 2014 году, когда в результате расследования было выявлено, что «сложившаяся система поощрений и наказаний ремонтных бригад напрямую зависит от того, останавливается на время ремонта движение поездов или нет. При этом остановка движения или снижение установленной скорости влечет за собой снижение премиальных выплат (Владимир Маркин, представитель СК РФ)» [ИТАР-ТАСС]. Здесь можно также вспомнить показатель «раскрываемости преступлений» МВД, и как он достигался – в июне этого года полицейские бывшего отделения полиции «Дальний», «достигавшие» заданных показателей путем пыток ни в чем не повинных людей, получили серьезные сроки тюремного заключения [РИА НОВОСТИ. 2012].

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]. Такое положение отмечал еще Зигмунд Фрейд: «Надо, по-моему, считаться с тем фактом, что у всех людей имеют место деструктивные, то есть антиобщественные и антикультурные, тенденции и что

у большого числа лиц они достаточно сильны, чтобы определить собою их поведение в человеческом обществе» [Фрейд, 2011, с 114].

Стимулирование деятельности структурных подразделений в условиях интеллектуального труда, неполноты контракта и неэффективности формального контроля не только не дает повышения эффективности деятельности, но может приводить к серьезному ущербу и для предприятия, и для общества. При этом оценки по различным КРІ практической роли в оценке деятельности не имеет: итоговая оценка всегда включает такой КРІ, как субъективный показатель оценки руководителя. И только это позволяет несколько минимизировать дисфункциональность деятельности персонала подразделения.

4.4.2. Нематериальное стимулирование

Эдвард Деси и Ричард Райан ввели термин *well-being*²⁴³ и трактуют его как полноценное функционирование личности, обуславливающее положительные эмоциональные переживания и психическое здоровье [Ryan, 1993; Ryan, Deci, 2000]. При этом они отмечают, что «использование денежных вознаграждений для мотивации деятельности имеет больше нюансов, чем многие предполагали²⁴⁴» [Ryan, Deci, 2017, р. 548]. Их подход – это теория самодетерминации [Deci, Ryan, 1985; Ryan, Deci, 2017], они определяли такие нематериальные стимулы человека²⁴⁵: свобода автономия²⁴⁶, компетентность, причастность и родство²⁴⁷, безопасность, и др., как «внутреннюю мотивацию²⁴⁸». Их концепция базируется на «идее врожденных потребностей в

²⁴³ *Well-being* – благополучие, также известное как хорошее самочувствие, благоразумная ценность или качество жизни, относится к тому, что является внутренне ценным по отношению к кому-то.

²⁴⁴ Они отмечали, что любое измерение текущей производительности – это контроль и экономическое принуждение, что противоречит потребности человека в автономии [Deci, Ryan 1985; Ryan, Deci 2017], возникает реактивное сопротивление [Deci, Ryan 1985].

К тому же контроль достаточно часто бывает необъективен, соответственно вознаграждение зачастую оказывается несправедливым [Judge, Bono, Erez, et al., 2005]. А издержки от контроля и принуждения в средне – и долгосрочной перспективе превышают пользу от него [Барнард, 2009]. Так система Тейлора не была принята другими директорами. Бюрократия отвергла ее.

²⁴⁵ «Мотивация хозяйственных агентов имеет сложный характер и не сводится к голому экономическому интересу» [Радаев 2002, с. 24]. Деятельность человека «связана с другими выгодами от кооперации и с удовлетворением другого рода – с социальным удовлетворением» [Барнард, 2009].

²⁴⁶ «Когда люди ориентированы на автономию, они используют имеющуюся информацию, чтобы сделать выбор и регулировать себя в погоне за самоизбранными целями» [Deci, Ryan, 1985].

²⁴⁷ «По мере того как люди усваивают семейные и культурные практики и ценности, они испытывают чувство сопричастности, которое удовлетворяет потребности в родстве» [Ryan, Deci 2017].

²⁴⁸ «События, которые негативно влияют на опыт автономии или компетентности человека, уменьшают внутреннюю мотивацию, в то время как события, которые поддерживают восприятие автономии и компетентности, усиливают внутреннюю мотивацию» [Ryan, Deci, 2017]. Индивид будет внутренне мотивирован к деятельности в той мере, в какой он находит ее внутренне

компетентности и автономии, которые могут быть либо поддержаны, либо воспрепятствованы аспектами социального контекста» [Ryan, Deci 2017, p. 118]. Исходя из этой идеи были выделены «внутренняя мотивация человека, относящаяся к деятельности, которая делается для его внутреннего удовлетворения» [Ryan, Deci 2017, p.198] и включающая следующие четыре типа мотивационной регуляции.

- Внешняя регуляция – неприятие ценностей группы и вынужденная деятельность.
- Интроецированный – осознанное условное принятие ценностей, и деятельность, несогласованное с личными ценностями.
- Идентифицированный – неосознанное условное принятие ценностей группы, и деятельность в соответствии с этими ценностями.
- Интегрированный – осознанное безусловное принятие ценностей группы, и деятельность в соответствии с этими ценностями.

Последние три типа четко говорят, «что чем полнее люди усваивают нормы культурно ценной внешне мотивированной деятельности, тем больше PLOC [воспринимаемый локус причинности] будет внутренним, и тем больше люди будут испытывать автономию²⁴⁹ в осуществлении своего поведения» [Ryan, Deci, 2017, p. 182]. Другими словами, у них будет, например, не «свобода», а только «ощущение свободы». Здесь Деси и Райен прямо говорят: «Мы больше озабочены свободой как характеристикой психологической гибкости» [Deci, Ryan 1985, p. 209]. При этом «менеджеры могут быть обучены тому, чтобы быть более автономно-поддерживающимися» [Ryan, Deci 2017, p. 532], не имея при этом реальной автономности – а это уже манипулирование²⁵⁰. «С мотивационной точки зрения понятие выбора применяется только тогда, когда человек испытывает чувство свободы или выбора в отношении действия» [Deci, Ryan 1985, p. 155]

интересной и приятной, что, в свою очередь, является функцией непосредственного удовлетворения основных потребностей.

Контролирующее использование вознаграждений может нарушить автономию, эти негативные последствия имеют последствия для поведенческой регуляции, как внутренней, так и внешней.

Родство между людьми всех возрастов действительно является организмической необходимостью – то есть основной психологической потребностью.

²⁴⁹ Как отмечалось в статье [Осин и др., 2017, с. 25], «в большинстве случаев эффективным подходом является поддержка автономной мотивации сотрудников при осторожном использовании внешних наград, не привязанных напрямую к текущим результатам. Но для эффективного управления трудовой мотивацией необходимы инструменты для её диагностики».

²⁵⁰ «Манипулировать другим значит поступать так, чтобы этот другой «сам пожелал» сделать то, чего я от него хочу, но обязательно сделал это себе в ущерб (хотя самому ему будет казаться, что он поступает с выгодой для себя)» [Жюльен, 1999]. Здесь манипулирование – это повышение уровня труда без соответствующей его оплаты.

– только это чувство может быть результатом манипуляции. Они отмечали, что «менеджеры, поддерживающие основные психологические потребности сотрудников в их автономии, более важны и эффективны в мотивации работы, чем при попытках использовать оплату труда в качестве мотиватора» [Ryan, Deci, 2017, p. 550].

Однако Деси и Райен, во-первых, предлагают не свободу, а лишь «ощущение по крайней мере некоторой степени личной автономии в отношении поведения и его результата» [Ryan, Deci, 2017, p. 155]. При этом, как отмечал Арнольд Гелен: «обрести чувство собственного достоинства, необходимое, когда человек берет на себя ответственность за дело, нельзя, находясь под внушением, что внутреннее продуманное формирование собственных мотивов – это лишь самообман, за которым скрывается просто целесообразный объективный процесс, который и имеет место "в действительности". <...> Ведь человек дискредитирует себя, если он определяет себя как личность, осознающую себя жертвой самообмана, в которой "на самом деле" происходит нечто совсем иное, осуществлению чего служит этот самообман» [цит. по: Франкл, 1990, с. 123]. Во-вторых, говорят только о мотивации человека, которая «делается для его внутреннего удовлетворения». Такая мотивация снижает моральные издержки человека, повышает его «созидательную энергию», побуждает его к соответствующему повышению труда. Соответственно человек повысит свою норму труда за счет снижения издержек [Alchian, Demsetz, 1972]. Результат системы Деси и Райена будет только в том, что издержки человека здесь будут несколько меньше, поэтому и норма труда несколько выше. Но на достижение конкретных результатов деятельности предприятия она никак не мотивирует, и основные проблемы при сохранении антагонистической бюрократической организации предприятия останутся.

Центральное место в системе Эдварда Деси и Ричарда Райана занимает опыт выбора. Люди выбирают «ориентацию на автономию, они используют имеющуюся информацию, чтобы сделать выбор и регулировать себя в погоне за самоизбранными целями» [Deci, Ryan, 1985]. Только «и "цель", и "смысл" имеют смысл в этом контексте только тогда, когда мы приписываем их себе, а не когда они навязываются нам» [Letsch 2019, p. 189]. И «для того, чтобы связать цель с вопросом о смысле жизни, она должна быть понята как свободно выбранная цель, как цель, которую мы, люди, определяем сами, если не хотим смешивать ее с понятием функции» [Letsch 2019, p. 187]. Только здесь имеет место не самоизбранные

цели и интерес человека в их осуществлении, а только попытки представить внешние цели как «самоизбранные».

По поводу манипуляциями подчиненных Майкл Хаммер и Джеймс Чампи пишут: «К сожалению, слишком много менеджеров по-прежнему верят, что вся их работа по созданию систем убеждений работников состоит в формулировании высокопарных ценностей и произнесении речей. Работа над заявлением о корпоративных ценностях сама по себе бессмысленна и представляет собой лишь еще одну прихоть. Без поддерживающих такие ценности управленческих систем большинство подобных заявлений становятся набором пустых банальностей, которые лишь усиливают организационный цинизм» [Хаммер, Чампи, 2006, с. 117]. Аналогично пишут Томас Дж. Питерс и Роберт Уотерман: «Мы поступаем так, как будто громогласно заявленные убеждения много значат. Но поступки говорят громче слов. ... Оказывается, что людей нельзя обмануть. В наших самых мимолетных действиях они ищут проявления стереотипов и у них достает мудрости не доверять словам, которые в каком-либо отношении расходятся с нашими делами» [Питерс, Уотермен, 1986].

Реально же, как отмечалось в статье [Осин и др., 2017, с. 25], «в большинстве случаев эффективным подходом является поддержка автономной мотивации сотрудников при осторожном использовании внешних наград, не привязанных напрямую к текущим результатам». Поддержка без манипуляции.

Нематериальная внешняя мотивация, конечно, дает свои определенные результаты, но в бюрократическом предприятии – очень ограниченные. Это все нематериальные ценности, которое предприятие может дать человеку. Только основные нематериальные мотивы, которые действительно имеют для человека значимый интерес (реальные автономия, свобода, выбор целей), противоречат самой сути бюрократического предприятия. Необходимы «предпосылки замещения механизмов принуждения институтами сотрудничества» [Полтерович, 2015, с. 59]. Необходима замена механизмов внешнего принудительного целеполагания – механизмами свободного коллегиального.

Необходима замена искусственной внешней нематериальной мотивации естественной внутренней. Предоставлению коллективу реальных свободы, автономии, компетентности, причастности и родства, безопасности, и др. А не их суррогатов.

4.4.3. Выводы по стимулированию персонала

Внешняя стимуляция реально осуществляется только тогда, «когда стимулы проходят через психику и сознание людей и преобразуются ими, они становятся внутренними побудительными причинами или мотивами поведения работника. Мотивы – это осознанные стимулы» [Буланкина, Мещерякова, 2013, с. 46]. Соответственно любая система стимулирования (материального, нематериального) с принципиально ограниченным числом стимулов имеет следующий механизм:

- Внешняя цель.
- Выявленные потребности человека.
- Несколько выявленных внешних стимулов призванные удовлетворить внутренние потребности человека.
- Внутренние мотивы человека при данных стимулах, а также и всех тех, которые человек выявит в своей внешней среде сам.
- Внутренняя цель человека, обеспечивающие его максимальный личный результат при выявленной им внутренних мотивах во внешней среде.

В целом «менеджмент существует ради получения результатов. Он должен отталкиваться от желаемых результатов и организовывать ресурсы организации для их получения» [Друкер, Макьярелло, 2010, с. 144]. Организовывать все ресурсы как должно и во всей их взаимосвязи, а не путем введения ограниченного числа стимулов и получать не требуемый предприятию результат, а только то, что представляет личный интерес для работника.

Результат внешнего стимулирования: внешняя цель заданная человеку и его внутренняя цель под действием внешнего стимула принципиально расходятся. И расходятся так, что непременно в большей или меньшей степени возникает оппортунистическая деятельность персонала. При внешнем стимулировании персонал все равно осуществляет деятельность в личных целях. Только его личный интерес уже не только в получении лояльности своего руководителя, а и в достижении заданного ограниченного числа формальных стимулов. Что вызывает только дисфункциональность деятельности подчиненный и усложняет деятельность руководителя.

4.5. Деятельность структурного подразделения. Целеполагание и целеосуществление

Деятельность структурного подразделения – это деятельность по выполнению заданий и распоряжений руководителя. И в рамках формальных регламентов, если они имеются. При этом санкции за их нарушения лежат на самом руководителе.

Теоретически – это единая деятельность, определяемая циклом, описанного Демингом и который он первоначально назвал циклом PDSA (Plan – Do – Study – Act) (рис. 4.1), но прижилось название PDCA (Plan – Do – Control – Act). Деминг писал: «Процесс производства, начавшись на какой-то стадии изменяет форму и переходит к следующей. Каждая стадия имеет потребителя – следующую стадию. На конечной стадии – товар или услуга попадает конечному потребителю, то есть тому, кто покупает товар или услугу. На каждой стадии будет: Производство; Постоянная Оптимизация методов и процедур» [Деминг, 2012]. Цикл Деминга может применяться в любой сфере деятельности человека – это процесс постоянных научно обоснованных улучшений (инноваций), и не важно, в какой области [Нив, 2005].

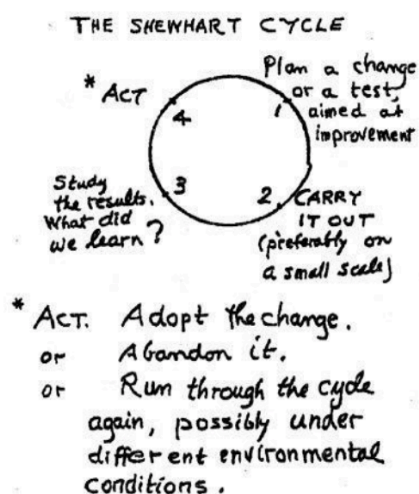


Рис. 4.1. Исходный цикл Деминга PDSA

И это цикл лег в основу Стандарта менеджмента качества ИСО 9000 [Национальный стандарт, 2015].

Каору Ишикава более подробно представил цикл PDCA, разбив его на 6 принципов (рис. 4.2).



Рис. 4.2. Цикл управления из 4-х стадий с выделением 6-ти принципов [Нив, 2005].

Каждое целеполагание – это следствие анализа результатов деятельности, полученных по итогам предыдущего целеполагания, повышенного полученными результатами, их потребностей и личного капитала участников, анализа среды как "психологического прошлого", "психологического настоящего" и "психологического будущего" в настоящее время [Левин, 2008].

При целеосуществлении, «после выбора целей, координация действий, которые являются средствами их достижения, сама по себе становится логическим процессом» [Барнард, 2009, с. 184] и коммуникация направляется на передачу «координирующих указаний относительно деятельности руководителем или лидером» [Барнард, 2009, с. 182] уже на основе властных полномочий [Nickerson, Zenger, 2004]. Только среда в процессе целеосуществления может существенно изменяться. И «если принятые решения нарушаются в связи с изменениями в структуре власти и во внешней среде», переговоры участников возобновляются [цит. по: Ансофф 1999, с. 77]. Осуществляется корректирующее целеполагание в новых условиях.

Только можно отметить, что в реальных бюрократических предприятиях деятельность строится исходя из достижения максимального результата при минимальных издержках труда (как руководителя, так и подчиненных) [Спиридонова, 1997; Блауг, 2004; Мертон, 2006]. Реально в некоторых предприятиях могут быть системы формальных бизнес-процессов, определяющие взаимодействие персонала. А также технологические регламенты.

4.5.1. Целеполагание деятельности структурного подразделения

Проблема целеполагания структурного подразделения в том, что у наемного персонала «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]. И это следствие доминирования у любого человека личного интереса и это первый принцип экономики [Golovics, 2015]. При этом, «если задачи организации неясны, ее члены, вероятно, заменят цели организации своими собственными целями» [Янг, 1972, с. 123]. Но даже если задачи и ясны, на любом совещании подчиненные отстаивают свои собственные интересы, а не интересы подразделения, исходящие (прямо или опосредовано) из личных интересов собственника. И только если в ходе деятельности человек осознает, что он получает от подразделения реальные личные результаты большие, чем в других подразделениях других предприятий, подразделение будет представлять для него ценность (в личностном аспекте) и он будет поддерживать цели подразделения. Только и сам руководитель структурного подразделения ставит задачи подчиненным, осуществляет свою деятельность ориентируясь на свои личные цели, а не на цели, ставящиеся извне. И все подразделение вместе с руководителем может вести оппортунистскую деятельность в личных целях и в нарушение интересов предприятия. Ведь «Г. Таллок²⁵¹ в своем труде «Политика бюрократии» (1965) выявляет у профессионального круга чиновников и управленцев уникальную способность подменять интересы общества своими целями, в частных случаях искажая информацию в случае, если это гарантирует его карьерный рост или материальную выгоду» [Маслюкова, Шашерина, 2014, с. 38]. «Субъект управления (он же – субъект развития) ставит задачи (управленческие задачи) прежде всего для самого себя, а не для кого-то еще» [Киселев, 2013, с. 35].

Что касается принятия решений и целеполагания, то руководитель должен учитывать, что предлагаемые подчиненными решения всегда будут направлены на их личные цели, и они будут пытаться манипулировать руководителем для их достижения. Соответственно идти на сессию целеполагания с подчиненными руководитель должен идти

²⁵¹ Гордон Таллок (1922 – 2014) – американский экономист; доктор права; профессор экономики и политических наук; один из основателей новой политической экономии, президент «Общества общественного выбора»

со своим собственным сформированным решением – по итогам он может принять и другое решение, но вероятность манипулирования существенно сократится.

Практически целеполагание структурного подразделения – это декомпозиция цели, поступившей свыше, на цели подчиненных подразделений, но с учетом и личных интересов и руководителя, и его подчиненных. «Определение целей должно быть не чем иным, как честным усилием членов организации сформулировать то, к достижению чего они стремятся. ... Таким образом, определение целей сводится к установлению сущности благосостояния индивидуумов, которое является неотъемлемым элементом любой организации» [Янг, 1972, с. 141]. Но не заданных внешних целей – они вторичны и направленность на них обеспечивается в основном санкциями [Вебер, 2016].

Цели при хозяйственном обороте – это конкретные планы производства и его составляющих, при проектной деятельности или развитии – это детализация поступающих проектов для своих структурных подразделений.

Основная проблема целеполагания – это проблема невозможности формальной оценки поставленной цели – цель всегда связана с риском, в первую очередь с невозможностью предсказания изменений среды²⁵². И это в основном деятельность неподвластная ни подсознанию, ни сознанию, а только сверхсознанию (предвидению, интуиции). Только целеполагание «от достигнутого» поддается подсознанию и логике²⁵³. И то, за счет непредвидимости среды – довольно ограниченно.

При всем этом коллективное целеполагание выливается за минимальные объемы работ при максимальных ресурсах. Директивное – в неучете интересов участников деятельности и ограниченности компетенций руководителя [Commons, 1919, p. 177]. Директивное с учетом предварительного выслушивания предложения рядовых участников

²⁵² В работе Ф. Найта «Риск, неопределенность и прибыль» были четко разведены понятия неопределенности и риска, ставшие общепризнанными: «Чтобы сохранить различие между измеримой и неизмеримой неопределенностью, о которой шла речь выше, мы можем использовать термин «риск» для обозначения первого типа неопределенности и собственно термин «неопределенность» для второго. Практическая разница между категориями риска и неопределенности состоит в том, что в первом случае распределение результатов в группе известно (что достигается путем априорных вычислений или изучения статистики предшествующего периода), а во втором нет. Это чаще всего вызвано невозможностью провести группировку случаев, так как рассматриваемые ситуации в значительной мере уникальны. Наилучший пример неопределенности связан с вынесением суждений или формированием мнений относительно будущего развития событий; именно эти мнения (а вовсе не научные знания) оказывают решающее влияние на наше поведение» [Найт, 2013].

²⁵³ Реально, «несмотря на то, что технология стратегического планирования существует уже почти двадцать лет, в настоящее время большинство фирм отдает предпочтение менее хлопотному и менее сложному долгосрочному экстраполятивному планированию» [Ансофф 1999, с. 66].

– может приводить к манипулированию решением руководителем. Коллегиально – просто невозможно²⁵⁴. Оно сразу зайдет в тупик: поскольку все, кроме руководителя, будут требовать минимальных целей при максимальном обеспечении ресурсами. Демократия – это как правило директивное управление руководителя и его приближенных (хорошо организованного меньшинства [Горбачев, 2008]).

Таким образом ни один из видов целеполагания в структурном предприятии в отсутствии общности интересов принципиально неэффективен.

4.5.2. Целеосуществление деятельности структурного подразделения

Реальное целеосуществление всегда осуществляется в изменчивой внешней и внутренней среде подразделения. Соответственно, даже ближайшие результаты могут отклоняться от принятых при целеполагании. Изменение среды может приводить и к угрозам достижению целей, и к выявлению новых открывающихся возможностей, например, при уходе с рынка сильного конкурента (только если мы не воспользуемся этой возможностью – этим воспользуются другие и оставят нас в аутсайдерах). А если не минимизировать угрозы, то предприятие может и обанкротиться.

Эффективное целеосуществление в реальных условиях осуществляется за счет постоянного анализа среды и выявления и осуществления предупреждающих мероприятий, а также постоянного анализа достигаемых результатов и выявления и осуществления корректирующих мероприятий. Такая деятельность проводится и в естественных первичных и вторичных группах (см. подраздел 3.4.4). Проблема же целеосуществления в структурном подразделении в том, что выявление необходимости и осуществление и корректирующих, и предупреждающих мероприятия в том, что, во-первых, оно не поддается формальному контролю, во-вторых, на это необходимы соответствующие затраты труда, а это при фиксированной оплате приводит к снижению результатов персонала за счет дополнительных издержек труда (формальная же оценка этого труда невозможна). И в-третьих, исходя из личного интереса можно искусственно создавать мнимые угрозы и, за счет этого, объективно обосновывать невыполнение заданий или требование дополнительных ресурсов (например, сверхурочных работ с двойной оплатой). К сожалению, в большинстве наших предприятиях складываются правила игры, которые

²⁵⁴ Коллегиальное целеполагание возможно только в естественных группах и существенно превосходит в них все другие виды целеполагания (см. раздел 3.4.1).

стимулируют подразделения именно не поднимать этих вопросов – спокойно не торопясь дожидаться завершения планового срока (или некоторого времени до завершения), а потом обосновать "33 объективных причины" по которым план не выполнен, или не будет выполнен в срок. А далее аккордно с высоким уровнем оплаты провести завершающие работы.

При этом результаты деятельности персонала субъективно определяет руководитель, цели деятельности персонала – это обеспечение лояльности руководителя.

Таким образом целеосуществление в структурных подразделениях за счет противоположности интересов участников деятельности, асимметрии информации (см подраздел 2.2.7) намного проблематичнее (именно за счет асимметрии информации можно "объективно" обосновывать невыполнения заданий или требования дополнительных ресурсов), чем в естественных социальных группах. Цели деятельности персонала исходят из их личных целей и цели обеспечения лояльности руководителя, а не цели истинной подразделения.

4.5.3. Целеосуществление в реальной среде. Разработка предупреждающих и корректирующих мероприятий

Цикл Деминга, как отмечалось, лег в основу международного стандарта системы менеджмента качества ИСО 9000. В разделе 3.3.2. отмечается процесс установления целей и поиска возможностей улучшения, являющимся постоянным процессом, использующим анализ деятельности и ее результатов, обычно ведущий к корректирующим действиям или предупреждающим действиям. И этот стандарт появился из реальной деятельности различных социальных групп.

Предупреждающие действия включают постоянный анализ среды: угроз и открывающихся возможностей, и выработку мероприятий по минимизации влияния угроз и реализации возможностей. Практически – на 4-й стадии цикла Деминга «принятие соответствующих мер (рис. 7). При этом цикл PDCA предполагает небольшие постепенные улучшения в каждом цикле деятельности. Однако при существенных угрозах или новых возможностях это уже не даст эффекта. Здесь работает система циклов PDCA и SDCA (рис. 7).

Здесь цикл SDCA – это, фактически цикл целеполагания направленного на развитие предприятия.



Рисунок 3.3. Цикл SDCA реальной деятельности в неопределенной среде

Это цикл отражает два вида деятельности: эволюционное (товарооборот) и революционное развитие. Требуемые даже различных организационных структур [Ансофф, 1999; Коттер, 2016].

В цикле PDCA системы циклов PDCA-SDCA, разрабатывающем новые стандарты, передаваемые циклу SDCA, остаются только следующие стадии:

- P – разработка (коррекция) плана создания нового стандарта.
- D – сам процесс создания нового стандарта.
- C – проверка результатов.
- A – корректирующие действия, установка нового стандарта.

Цикл SDCA имеют следующие стадии, в основном, исключенные из цикла PDCA Деминга:

- S – знание стандарта, внедрение нового стандарта.
- D – реальная производственная деятельность в соответствии со стандартом.
- C – анализ соответствия процессов и продукции стандартам.
- A – определенное корректирующее действие в зависимости от результатов:
 - Сохранение стандарта – коррекции не требуется (процесс и продукция соответствует стандартам, методов совершенствования не выявлено);
 - Приведение процесса к стандарту (обнаружены отклонения процесса от стандарта);
 - Запуск цикла PCDA резкого совершенствования (выявлены существенные отклонения процесса и продукции от стандартов, или существенные методы совершенствования процесса и продукции).

Как видно, стадия S цикла SDCA или подтверждает стандарт, или внедряет новый полученный стандарт. На стадии D цикла SDCA не ведутся процессы создания новых стандартов, ведется только их внедрение и производственная деятельность в соответствии

со стандартами. На стадии же D цикла PDCA ведется только деятельность по созданию новых стандартов, но нет производственной деятельности. И понятно, почему эти циклы могут действовать только совместно: «SDCA используется для стабилизации и стандартизации ситуации, а PDCA – для ее совершенствования»

Шоджи Шибя в своей книге «Новое американское тотальное управление качеством» в 1993 г. выделил «обычную организацию» (процессы ежедневной рутинной работы) как цикл SDCA (стандартизируй – делай – проверяй – воздействуй) [Шибя, 2001].

Постоянное улучшение – анализ деятельности и ее результатов – корректирующие и предупреждающие действия – это необходимое условие высоких результатов и эффективного развития подразделения.

4.5.4. Анализ и оценка результатов деятельности

Анализ результатов деятельности структурного подразделения осуществляет в ходе деятельности его руководитель, а результаты – вышестоящий – который и устанавливал цели подразделения. При этом, поскольку деятельность в наше время и интеллектуальна, и осуществляется в неопределенной среде, то ее формальная оценка ограничена. Так невыполнение плана может быть вызвано реальными объективными причинами, а может, и надуманными искусственными. Может даже потому, что отстают только один член подразделения, но другим помогать ему – только личные издержки – в основном по указанию руководителя. И подразделению не выгодно выявление угроз, ни новых возможностей, ни проведение предупреждающих и корректирующих мероприятий.

Что касается оценки результатов деятельности, то она невозможна ни по оценке результата структурного подразделения (которым также можно и манипулировать), ни по любым системам KPI. Возможна только по субъективной личной оценке руководителя. Что приводит к тому, что основная цель подчиненного – обеспечение лояльности своего руководителя (а руководителя – своего вышестоящего руководителя). По Беккеру: «Лояльность – результат определенной «ставки», которую делает человек, связывая «внешние интересы с соответствующим направлением своей деятельности» [Балабанова, Сардак, 2015, с. 101]. Л.В. Балабанова и Е.В. Сардак²⁵⁵ так объясняют солидарность: «Термин "лояльность" происходит от английского "loyal" ("верный"). Однако его трактовка

²⁵⁵ Балабанова Людмила Вениаминовна – д-р экон. наук, профессор. Сардак Елена Викторовна – д-р экон. наук, доцент. Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского.

неоднозначна. Во-первых, что необходимо предприятию – это лояльность персонала предприятию. Во-вторых, как лояльность подчиненного руководителю, и в-третьих, лояльность руководителя подчиненному» [Балабанова, Сардак, 2015, с. 100].

Что касается структурного подразделения, то в бюрократической организации интересы подчиненного связаны с руководителем (а не со структурным подразделением), который определяет его личные результаты. Лояльность же подчиненного к руководителю относительна: явно он может быть лоялен руководителю, а вне его контроля – и не лоялен.

Таких проблем не возникает в малых естественных группах, в которых, результат деятельности которых распределяется между ее членами, и им не выгодно занижать его, они сами координируют деятельность группы, помогают отстающим, оптимально используют ресурсы. В структурном предприятии деятельность структурных подразделений оторвана от целей предприятия. Каждое работает само по себе и в своих интересах. Единственное, что направляет их деятельность – это необходимость обеспечения лояльности вышестоящего руководителя. При этом даже такая лояльность относительна, в зоне его контроля подчиненный лоялен, а вне ее может быть и не лоялен – если ее обеспечение ему лично невыгодно.

4.6. Выводы по Главе IV. Принципиальное отличие деятельности структурного подразделения и естественной социально-экономической организации

В естественных социальных организациях (инструментальные социальные группы, малые кооперативы, хозрасчетные бригады) деятельность осуществляется на базе единства интересов, коллегиального целеполагания, оценки деятельности и распределения результатов. Что обеспечивает максимально возможную эффективность деятельности.

В структурных же подразделениях предприятия, в которых отношения руководителей и подчиненных антагонистичны налицо проблемы и в целеполагании, и в целеосуществлении, и в анализе и оценке достигаемых результатов.

Целеполагание. Коллективное целеполагание выливается в борьбу за минимальные объемы работ при максимальных ресурсах. Директивное – в неучете интересов участников деятельности и ограниченности компетенций руководителя. Директивное с учетом предварительного выслушивания предложения рядовых участников – может приводить к

манипулированно решением руководителем. Коллегиально – просто невозможно²⁵⁶. Оно сразу пойдет в тупик: поскольку все, кроме руководителя, будут требовать минимальных целей при максимальном обеспечении ресурсами.

Целеосуществление. Проблемы выявления необходимости и осуществление и корректирующих, и предупреждающих мероприятия в том, что, во-первых, оно не поддается формальному контролю, во-вторых, на это необходимы соответствующие затраты труда, а это при фиксированной оплате приводит к снижению результатов персонала за счет дополнительных издержек труда (формальная же оценка этого труда невозможна). И в-третьих, можно искусственно обосновать угрозы и, за счет этого, объективно обосновывать невыполнение заданий или требование дополнительных ресурсов (например, сверхурочных работ с двойной оплатой).

Анализ деятельности и ее результатов. Оценка результатов деятельности, то невозможна ни по оценке результата структурного подразделения (которым также можно и манипулировать), ни по любым системам КРІ. Возможна только по субъективной личной оценке руководителя. Что приводит к тому, что основная цель подчиненного – обеспечение лояльности своего руководителя (а руководителя – своего вышестоящего руководителя). Выполнять с безразличием задания и распоряжения руководителя. При этом, поскольку цель руководителя и подчиненного противоположны, нормальная деятельность подразделения осуществляется только в рамках неформально формируемой ими зоны компромисса. Зоны, в которой уровень труда и уровень его оплаты соответствует рынку труда. И не выполняются сверх рамок этой зоны.

В целом, структурное подразделение бюрократического предприятия реально осуществляет свою деятельность не в интересах достижения целей предприятия, а в интересах обеспечения лояльности своего вышестоящего руководителя, и только в сфере его контроля.

Принципиальное отличие структурного подразделения бюрократического предприятия от естественных социально-экономических организаций, что достаточно очевидно, заключается в наличии в первом антагонистической противоположности каждого руководителя и его подчиненных. И их организация может принудительная на основе власти вышестоящего руководителя. В итоге деятельность структурных

²⁵⁶ Коллегиальное целеполагание возможно только в естественных группах и существенно превосходит в них все другие виды целеполагания (см. раздел 3.4.1).

подразделений направлена на достижение лояльности этого руководителя – а не целей предприятия. И только в области контроля вышестоящего руководителя. Интересы других подразделений и предприятия в целом не входят в интересы подразделения. Это все резко ограничивает производительные силы и подразделения, и предприятия в целом.

5. Глава V. Современное предприятие. основные факторы деятельности, организация, неразрешенные проблемы

Анализ деятельности структурных подразделений предприятия, проведенный в предыдущей главе, показывает, что современное предприятие – это сложнейшая социально-экономическая система. Например, Л.И. Абалкин²⁵⁷ пишет, что необходимо отметить, что организационно-экономические отношения, 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].

В предлагаемой главе V мы рассмотрим известные принципы организации развития предприятия, возникающие проблемы, а также пути их развития. А в главе VII – нашу концепцию организации и развития предприятия, базирующуюся на итогах и выводах всех предыдущих глав, отобранных известных отдельных положениях, которые мы свели, совместно разработанными нами, в единую систему.

5.1. Основополагающие факторы современного капиталистического предприятия

5.1.1. Капиталистическое предприятие как юридическая фикция

Поскольку деятельность капиталистического предприятия базируется не на традиционном (для докапиталистических предприятий) внутреннем "законодательстве", а на основано на экономической власти, то с юридической точки зрения его деятельность и формально никак и не определена. И уже с этой точки зрения капиталистическое предприятие является «юридической фикцией» [Бакулин, 2019, с. 84]. Однако и в целом, предприятие – «это юридическая фикция, которая служит центром для сложного процесса,

²⁵⁷ Леонид Иванович Абалкин – советский и российский экономист, доктор экономических наук, профессор, академик РАН.

в котором конфликтующие цели отдельных лиц <...> приведены в равновесие в рамках договорных отношений» [Jensen, Meckling, 1976, p. 312]. «Фирма – это не единица и не то, чем можно владеть, «это просто юридическая фикция, которая покрывает набор контрактных отношений»²⁵⁸ [цит. по: Норман, Хит, 2006, с. 94]. И даже юридической фикцией является само наличие у организаций юридического лица [Рохмистров, 2007; Чугунов, 2014; Понкин, 2023].

Как отмечал еще Макс Вебер, предприятие не имеет возможности «заставить» своих сотрудников подчиняться распоряжениям руководства. Оно может только вызвать у них более или менее соответствующее желание, пусть даже и под угрозами. И единственной такой угрозой является опасность увольнения, которая и обуславливает готовность к труду в рамках капиталистического трудового порядка [Вебер, 2016, с. 211]. В остальном «предприятие не имеет, ни полномочий, ни дисциплинарных мер, ни малейшего отличия от обычных рыночных контрактов между любыми двумя людьми» [Alchian, Demsetz, 1972, p. 777]. «Работник "приказывает" владельцу команды заплатить ему деньги в том же смысле, в каком работодатель направляет члена команды на выполнение определенных действий. Работник может расторгнуть контракт с такой же готовностью, как и работодатель» [Alchian, Demsetz 1972]. И «человек сам решает, работать или бездельничать, в зависимости от того, во сколько ему обойдется его выбор» [Акерлоф, Шиллер, 2010, с. 136–137].

При этом все же отмечается, что «работник является одним из многих себе подобных и что работодатель может и будет реализовывать стратегические преимущества, демонстрируя свою силу на примере одного или нескольких рабочих и давая тем самым назидательный урок всем остальным. ... Работодатель может путем избирательных, но ощутимых карательных мер убедить всех штатных наемных работников принять худшие условия ...» [Уильямсон, 1996, с. 414, 416, 417]. И работодатель имеет большую власть, чем работник. Однако при этом работники, которые принуждены принять худшие условия, могут компенсировать низким качеством труда те преимущества, которых их лишил работодатель-хищник» [Уильямсон, 1996, с. 419]. Особенно если они объединенные социальные солидарные группы – работодатель имеет власть над отдельными подчиненными, но власть коллектива зачастую выше власти его руководителя²⁵⁹ (поэтому

²⁵⁸ Bainbridge S.M. Corporation Law and Economics. New York: Foundation Press, 2002. P. 26.

²⁵⁹ К тому же при элементарном труде капиталисты могли устраивать локауты и новые работники за несколько дней могли выпускать продукцию, то в наше время интеллектуального труда такой локаут вызовет месяцы на восстановление деятельности.

работодатели и используют принцип "разделяй и властвуй"). Однако при всем этом «чего фактически «хочет фирма, когда нанимает работника, так это его производительной деятельности... Она желает купить скорее качество работы, чем просто отработанное время» [Окин, 1981, р. 63]. Соответственно, отмеченное доминирование работодателей, принуждение силой, не остается безнаказанным. Идет постоянная борьба каждой из сторон за свои (противоположные) интересы. Ведь, во-первых, контракт между работников и предприятием принципиально не является полным [Харт²⁶⁰, 2001] и «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» Здесь «каждый из 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]. И как отмечал Гэри Беккер. «Даже в имеющем юридическую силу контракте в лучшем случае могло фиксироваться только количество рабочих часов, но не качество самой работы» [Беккер, 2003, с. 77]. «По сути [контракт], это юридическая фикция, нивелирующая различия в подробном содержании и объеме воли каждой из сторон, в их неравном положении при понимании, толковании и обсуждении отдельных условий договора» [Бакулин, 2019, с. 84].

Предприятие существует только за счет того, что собственник (имеющий средства производства) и социальные субъекты деятельности (имеющие необходимый личный капитал и производительные силы), как отмечали Генри Минцберг, Брюс Альстрэнд и Джозеф Лэмпел, имеют общий интерес. И «организации представляют собой коалиции различных индивидов и групп [социальных субъектов], объединенных на основе общего интереса» [Минцберг, и др., 2013, с. 220]. Формально этот интерес определяется трудовыми контрактами и должностными инструкциями, реально же никакого практического значения они не имеют²⁶¹.

²⁶⁰ Оливер Саймон Д'Арси Харт (John O'Hart (Irish: Seán Ó hAirt; 1824–1902) – американский и британский экономист, профессор экономики Гарвардского университета. Лауреат Нобелевской премии по экономике (2016).

²⁶¹ Так, один из авторов исследования за 50 лет работы в государственных и частных предприятиях вообще не имел ни контрактов, ни должностных инструкций. Тем не менее работал на должностях от электромонтажника до руководителя комплексного отдела – главного конструктора крупных оборонных проектов, директором по качеству – частного. А будучи собственником и генеральным директором до 2002 года такие документы просто не оформлялись, а в последующие – оформлялись при приеме, но после

Таким образом реальная деятельность человека в предприятии не подчинена никаким формальным актами (за исключением только некоторых формально контролируемых – например, времени прихода на работу и ухода с нее), и в основном может осуществляться только на личностных неформальных компромиссах работодателя и подчиненного²⁶². А если подчиненному ему не страшна опасность увольнения – он может осуществлять свою деятельность в предприятии так, как он сам себе пожелает. Суть капитализма В.В. Дементьев²⁶³ отмечал так: «Экономическое принуждение заменило личную зависимость, предоставив агентам формальное право выбора, но оказалось не менее действенным основанием власти, чем так называемый «феодалный контракт». Нельзя не согласиться с утверждением, что «экономический мир неоклассиков как мир без власти и принуждения – не более чем утопия» [Дементьев, 2003; Дементьев, 2014, с. 99]. Феодалные политические законы сменились экономическим принуждением. Только на экономическое принуждение наемный персонал, включая и руководящий состав, отвечает оппортунистической деятельностью. И «основной проблемой в российской корпоративной практике является ситуация, когда руководство компании не действует в интересах акционеров, а стремится действовать в собственных интересах (личное обогащение) в ущерб интересам компании» [Луценко, 2014, с. 162]. Не говоря уже о рядовых работниках.

Основа и существования, и деятельности предприятия – это неформальный компромисс между работодателями и подчиненными, не имеющий формальной юридической основы. И реальная деятельность персонала определяется неформальными компромиссами уровнем труда и уровнем его оплаты. При повышении экономического принуждения работодателей, подчиненные отвечают повышением оппортунистической деятельностью (устранить которую при ограниченности формального контроля невозможно). Или сменой места работы на более выгодное.

– никто и ни разу к ним не обращался. И на реальную работу введение контрактов и должностных инструкций никак не отражалось. Основные рабочие формальные документы – это приказ о приеме на работу и трудовая книжка. А все трудовые вопросы с руководителями всегда разрешались неформально – на базе компромисса интересов с ориентацией на рынок труда.

Трудовые споры (даже судебные) чаще всего заканчиваются увольнением по собственному желанию, максимум: восстановление на работе (с последующим увольнением по собственному желанию), или выплаты работнику какой-либо суммы.

²⁶² И это неформальный компромисс работодателя и подчиненного, не подлежащий никакому формальному регулированию со стороны руководства является основой деятельности бюрократического капиталистического предприятия, что и подтверждает его фиктивность.

²⁶³ Дементьев Вячеслав Валентинович – доктор экономических наук, профессор кафедры экономической теории РЭУ им. Г. В. Плеханова.

5.1.2. Возможные виды предприятий

В предыдущих главах мы рассмотрели все социальные составляющие предприятия (социальные субъекты): человека, малые первичные и вторичные группы, большие социальные группы, различные структурные подразделения. Только «изучая целое только в его частях, мы не познаем его, даже изучив все его части, ибо целое есть не простая сумма частей, а их единство, т.е. система отношений между частями» [Франк, 1992]. Поэтому в данной главе рассмотрим вопросы предприятия в целом.

Во-первых, чем различаются предприятия:

- «реализация человеческих потребностей происходит посредством различных типов коллективной деятельности, в результате чего образуются существенно различающиеся типы общественного бытия людей. Водоразделом между этими типами является мотивация, целеполагание, специфические для каждого данного типа деятельности» [Стоцкая, 2014, с. 175].
- «есть все основания полагать, что тот или иной уровень развития целеполагания и достижения цели – главная конституирующая черта жизнедеятельности существ, обладающих психикой» [Горовая, 2014].
- «совокупность ... производственных отношений составляет экономическую структуру общества, реальный базис, на котором возвышается юридическая и политическая надстройка» [Ленин, 1969, т. 26, с. 6–7].
- «те формы организаций, которые они создают при заключении конкретных контрактов, проистекают из структуры прав собственности» [Норт, 1997а, с. 74].

Исходя из отмеченного в данной главе мы рассмотрим формальные предприятия с различными правами собственности²⁶⁴ и различным целеполаганием. Можно выделить следующие виды предприятий с различными правами собственности

- 1) Предприятие с частной собственностью на средства производства и результаты деятельности предприятия.
- 2) Предприятие с государственной собственностью на средства производства и результаты деятельности предприятия.
- 3) Предприятие с акционерной собственностью на средства производства и результаты деятельности предприятия.

²⁶⁴ При этом собственником (учредителем) предприятия может быть физическое или юридическое лицо, несколько физических и юридических лиц, государственные организации.

- 4) Предприятие с общей собственностью учредителей на средства производства и результаты деятельности предприятия – кооперативное предприятие²⁶⁵.
- 5) Предприятие с частной собственностью на средства производства и общей собственностью коллектива на результаты деятельности предприятия – Партнерское предприятие.

Особенности отмеченных видов предприятий приведены в таблице.

Таблица 5.1. Особенности отмеченных видов предприятий.

	<i>Вид предприятия</i>	<i>Права собственности</i>	<i>Целеполагание</i>	<i>Распределение результата</i>
1	Капиталистическое бюрократическое предприятие	Частные на средства производства и результаты деятельности	<ul style="list-style-type: none"> • Директивное; • Демократическое; • Либеральное. 	<ul style="list-style-type: none"> • Фиксированный оклад, санкции • Директивное • Демократическое
2	Государственное бюрократическое предприятие	Государственные на средства производства и результаты деятельности		
3	Акционерное бюрократическое предприятие	Акционерные на средства производства и результаты деятельности		
4	Кооперативное предприятие	Коллективные на средства производства и результаты деятельности	<ul style="list-style-type: none"> • Коллегиальное²⁶⁶ 	<ul style="list-style-type: none"> • Коллегиальное
5	Партнерское капиталистическое предприятие	Частные на средства производства и коллективные результаты деятельности		

В настоящей главе мы рассмотрим общие вопросы и специфику отмеченных видов предприятий их: структуру (анатомию), механизмы (физиологию) и деятельность (психику), также те вопросы предприятий, которые в основном касаются предприятий нескольких их видов – это стратегическое управление, менеджерская революция, а также

²⁶⁵ В данном исследовании для упрощения изложения будем считать, что все члены кооператива являются собственниками. В противном случае оно будет скорее предприятием с частной собственностью.

²⁶⁶ «Иногда людям со стороны кажется, что они присутствуют при ожесточенном споре или даже скандале. ... Оживленное обсуждение возникает не из-за того, что кто-то хочет выйти победителем. Единственная цель споров состоит в поиске истины. ... Нужный баланс создается в результате их (участников) взаимодействия друг с другом» [Кэтмелл, 2015, с. 118, 158].

микропредприятия, которые можно отнести к нескольким видам. В целом, фундаментальный вопрос предприятия заключается в том, «как экономический профицит, генерируемый фирмой, распределяется или должен распределяться между различными заинтересованными сторонами²⁶⁷» [Asher et. al, 2005, p. 6]. А это распределение во многом связано с целеполаганием, которое предполагает распределение и неэкономического профицита, и неявного экономического профицита²⁶⁸.

5.2. Фундаментальная проблема предприятия и неизвестность путей ее разрешения до настоящего времени

Фундаментальная проблема любого предприятия, как очевидно из вышеизложенного, заключается в том, что цели собственника и коллектива антагонистичны. При этом антагонизм принципиально отсутствует в малом кооперативном предприятии, все члены которого являются равноправными собственниками, а руководитель выступает только как неформальный лидер. Необходимо отметить, что антагонизма может и не быть, если интересы и цели предприятия (определяемые собственником) и коллектива гармоничны. Однако полной гармонии не удастся достичь даже в малом кооперативном предприятии (интересы его членов не могут быть идентичны). Что касается капиталистического предприятия, то социальные отношения собственника, руководящего и рядового наёмного персонала, определяются тем, что их «интересы и статус неодинаковы и в значительной части противоречат друг другу» [Годелье 2007, с. 249].

Этот фундаментальный вопрос отмечается и в наше время. Он в основном заключается в том, «как экономический профицит²⁶⁹, генерируемый фирмой, распределяется или должен распределяться между различными заинтересованными сторонами» [Asher, Mahoney, Mahoney 2005, p. 6]. В первую очередь, между собственником и коллективом, а далее и между структурными подразделениями, их членами. Только «при коллективном производстве трудно, исключительно путем наблюдения за общим объемом производства, определить или определить вклад каждого человека в этот объем

²⁶⁷ При этом заинтересованные стороны – это те лица и группы, «которые добровольно или недобровольно подвергаются риску в результате деятельности фирмы» [Asher, Mahoney, Mahoney 2005: 23].

²⁶⁸ Например, неявным экономическим профицитом являются остаточные права контроля активов (см. подраздел 2.2.7).

²⁶⁹ Роль играет не только экономический профицит, а и нематериальный, социальный,

производства сотрудничающих ресурсов. Результат получается командой, по определению, и это не сумма отдельных результатов каждого из ее членов» [Alchian 1972, p. 779]. Не менее трудно определить и вклад отдельных каждой из команд. Однако эта проблема налицо: «Единственной причиной для вступления в кооперацию является стремление удовлетворить личные мотивы» [Барнард, 2009, с. 44] – наемный персонал приходит в предприятие для достижения своих личных целей, а не целей собственника. Даже «цели высших руководителей компании зачастую не соответствуют целям ее акционеров» [Ансофф, 1999, с. 62]. И «основной проблемой в российской корпоративной практике является ситуация, когда руководство компании не действует в интересах акционеров, а стремится действовать в собственных интересах (личное обогащение) в ущерб интересам компании» [Луценко, 2014, с. 162].

Проблема современной России в том, что «иностранные и российские стили управления имеют характерные черты, сформированные национальной культурой и менталитетом. Менеджмент в России только начинает формироваться и развиваться в отличие от уже сформировавшейся зарубежной системы» [Писарев, Шепелин, 2020]. При этом, как отмечал Дуглас Норт, организация наших предприятий на принципах научной организации труда Фредерика Тейлора, созданной «применительно к очень элементарному виду труда» [Тейлор, 1991], оказалось совершенно не пригодной для развития России конца XX – начала XIX века – эпохи интеллектуального труда. Переход наших предприятий на капиталистические рельсы по методикам формальной организации примитивного труда времен Фредерика Тейлора, принципиально не мог повысить эффективность наших предприятий при интеллектуальном – не поддающемся формализации – труде, и не привел.

5.2.1. Собственник и наемный персонал предприятия

Основная проблема предприятия в том, что «организации создаются для того, чтобы преследовать цели своих создателей»²⁷⁰ [Норт, 1997а, с. 92], только «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]. Соответственно формальные институты изначально определяются собственником и направляются на достижение поставленных им целей предприятия.

²⁷⁰ При этом Адам Смит отмечал, что собственник может «преследовать свои интересы по своему собственному разумению, при соблюдении равенства, свободы и справедливости» [Смит, збогатства народов, с. 739].

Однако коллектив предприятия, создавая неформальные группы, формирует в них неформальные институты, направленные на достижение их внутренних целей. Фактически мы имеем противоположность интересов собственника и коллектива и противоположность их формального и неформального институтов. Более того, собственник не в состоянии сформировать формальные институты всех уровней иерархии может создать только формальные институты только высшего уровня иерархии: института предприятия в целом и подразделений топ-менеджеров. И он вынужден делегировать формирование формальных институтов нижних уровней самим наемным руководителям, интересы которых противоположны его собственным интересам. Не имеет даже методики анализа формируемых ими институтов его формальным требованиям (такая методика из литературы нам не известна). Таким образом даже формальный институт предприятия в целом не соответствует интересам собственника – он определяется в большей степени интересами наемных топ-менеджеров. И «в России распространена ситуация, при которой акционеры – это активные управленцы. Владельцы разрабатывают стратегию развития бизнеса и контролируют оперативное управление в соответствии с формализованными оценочными механизмами, но иногда не доверяют менеджменту и активно вмешиваются в оперативное управление, создавая тем самым поле для постоянных конфликтов. Проблема отстранения собственника от бизнеса во многом заключается в том, что в основе найма менеджера лежат личные отношения и их формализация часто рассматривается как что-то абсолютно ненужное» [Секерин, 2018, с. 62]. Только это практически исключает политическую власть собственника и повышает экономическую руководителей. Собственно, это и есть основная причина и малой эффективности предприятия, и даже возможной "менеджерской революции".

И здесь отмечается, что «в современном мире поменялись основные субъекты капиталистических отношений – это не «капиталист – рабочий», а «работодатель – наемный работник. ... На общественную сцену выходят два новых класса – работодатели и прекарии (наемные работники с неустойчивыми трудовыми отношениями, влекущими ограничения их социально-трудовых прав и гарантий, что усугубляет нестабильность положения человека не только в труде, но и во всей жизни)» [Анисимов, 2022, 945]. Ключевые факторы деятельности предприятия сместились с уровня строгой вертикали власти, для которой необходима политическая власть (внутренние регламенты, определяющие деятельность предприятия) на уровень либеральных экономических отношений наемный работодатель –

его подчиненные. И это вызвало нашу статью «Структурное подразделение как базовая основа предприятия» [Жемчуговы, 2022e].

В предприятии мы реально имеем иерархическую систему руководящих (на нижнем уровне рабочих) подразделений, в которой между ее руководителем-работодателем и подчиненных существуют вертикальные реципрокные отношения: снижение уровня труда подчиненных повышает их личные результаты, но снижает результаты работодателей. И наоборот.

Отдаленность работодателей от собственника определяет то, что формальный институт должен иметь регламенты управленческого учета (определяющие реальные результаты структурных подразделений) и, непременно, регламенты владельческого учета (определяющие и показывающие реальные результаты предприятия в целом). В принципе эти регламенты должны иметь определенную базовую основу их построения, однако и она из литературы неизвестна. И можно отметить, что ни в одном из предприятий, с которыми мы работали, не имелось формальных регламентов владельческого учета. А регламенты управленческого учета зачастую создавались так, чтобы обеспечивать минимальный контроль деятельности подразделений сверху. Что порождало не только неэффективность деятельности, и возможность оппортунистической деятельности и структурных подразделений, предприятия в целом. И этот факт определялся еще Адамом Смитом [Смит, 1997]. Деятельность предприятия при этом определялась как «менеджерская революция» [Burnham, 1941] – когда руководители захватывали власть и управляли предприятием не в интересах собственника, а в своих личных интересах²⁷¹. При этом «фирма выходит из-под контроля ее первоначальных основателей, контроль над ней сосредоточивается преимущественно в руках ее "директоров"» [Маршалл, 2012, с. 1003], а акционеры могут жить лишь «довольствуясь получением такого полугодового или годового дивиденда, какой директора сочтут нужным выдать им» [Смит, 2017, с. 691]. Такая ситуация не только не снижается со временем, а наоборот развивается. «Те, кто осуществляет стратегический контроль в некотором бизнесе, почти наверняка располагают большими возможностями предвидеть будущие доходы от этого бизнеса, чем прочие лица, и трудно воспрепятствовать извлечению ими выгоды из своего положения в ущерб их эффективности в качестве командиров производства. С этим во многом связана «проблема

²⁷¹ «Именно благодаря власти активы собственника становятся капиталом, т. е. приобретают способность приносить денежный доход [Реальный сектор экономики, 2019, с. 22]» [Дементьев, 2022, с.342].

корпорации» [Найт, 2013, с. 316]. И «основной проблемой в российской корпоративной практике является ситуация, когда руководство компании не действует в интересах акционеров, а стремится действовать в собственных интересах (личное обогащение) в ущерб интересам компании» [Луценко, 2014, с. 162].

5.2.2. Организационная структура, создание предприятия

Исходя из отмеченных принципиальных проблем можно отметить пять принципиальных положений любой организации:

- 1) Строгая вертикаль власти обеспечивающая стабильность предприятия.
- 2) Общность коллективных представлений предприятия – культуры, общность институтов и интересов членов руководящих и рабочих подразделений.
- 3) Ограниченность размера руководящих и рабочих подразделений.
- 4) Возможное распределение предвидимого достигаемого результата (директивно или коллегиально).
- 5) Свобода воли человека.

В литературе обычно описывается классическая бюрократическая организация, в которой в графической форме приведены все руководители всех структурных подразделений (органграмма – рис. 5.1). Однако организационная структура любого предприятия в большей или меньшей степени соответствует организационной структуре Честера Барнарда²⁷² (рис. 5.2), отмечаемой и лауреатами Нобелевской премии по экономике 2016 года Оливером Хартом и Бенгтом Хольстромом [Hart, Holmström, 2016]. Честер Барнард отмечал, что «все сложные организации созданы из подразделений и состоят из множества «рабочих» или «базовых» организационных подразделений, поверх которых наложены руководящие организационные подразделения» [Барнард, 2009, с. 111]. При такой организации каждый руководитель одновременно будет и руководителем своей группы, и подчиненным в руководящей группе более высокого уровня иерархии. «В силу этого конкретное действие или решение будет относиться к деятельности двух разных подразделений организации. То, что одно действие вносит вклад одновременно сразу в две организации, вероятно, представляет собой ключевую особенность сложных организаций,

²⁷² И этой структуры можно получить классическую организационную структуру просто убрав подразделения выделенный пунктирными линиями.

потому что благодаря ей комплекс становится органическим целым» [Барнард, 2009, с. 111]. Эта структура изображена на рис. 5.1.

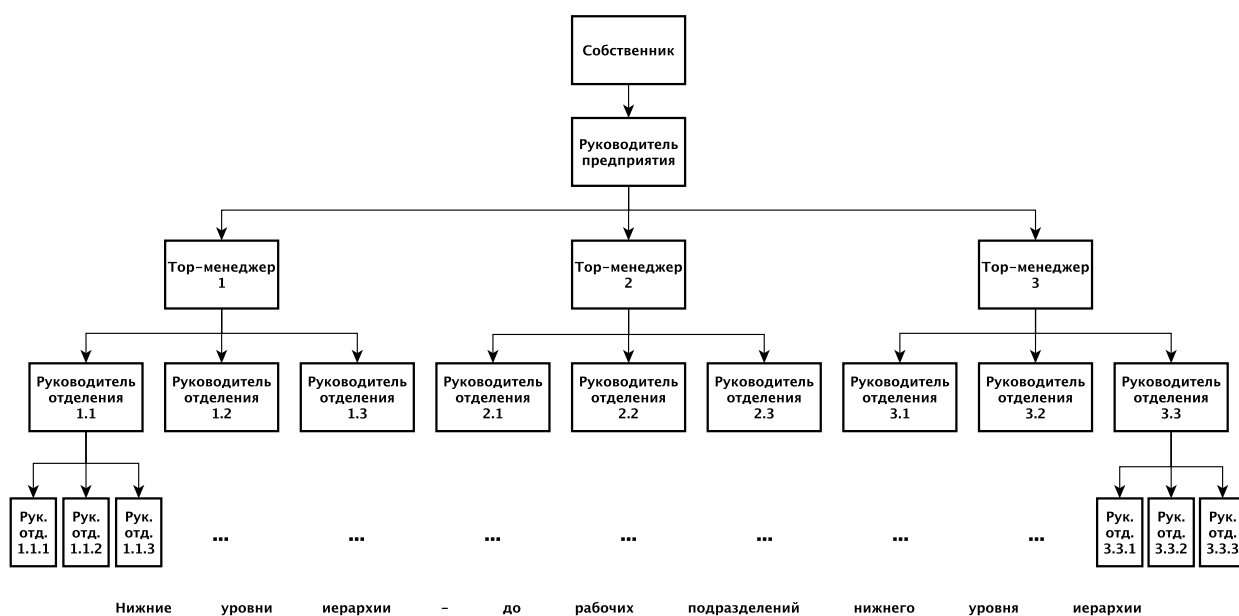


Рисунок 5.1. Классическая бюрократическая организационная структура предприятия

Принципиальный недостаток классической структуры заключается в том, что при осуществлении цели любого подразделения постоянно возникают нештатные ситуации, заключающиеся в том, что для ее практического осуществления: недостаточно средств, произошли непредвидимые изменения внутренней или внешней среды, пришлось отвлечь ресурсы подразделения по исполнению других распоряжений руководителя, и др. При этом асимметрия информации позволяет руководителям создавать подобные ситуации искусственно. И все это превращает целеосуществление в постоянную "течку" с постоянным требованием снижения задаваемых подразделению целей, обеспечения дополнительными ресурсами, коррекции поставленных целей в сторону их снижения. Ведь, как уже неоднократно отмечалось, «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» Здесь «каждый из 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]. И, как отмечал Т.А. Гайдар, всегда можно слегка невыполнять план, не боясь при этом карательных санкций, и получая на следующий год посильное плановое задание [Гайдар, 1997].

В бюрократическая организации предприятия такая ситуация типична. Формально имеется "строгая" вертикаль власти (рис. 5.1), только реальной властью обладают подчиненные: формальный контроль их деятельностью очень ограничен. Такая ситуация минимизирована в организационной структура предприятия Честера Барнарда (рис. 5.2), правда при определенной соответствующей организации.

Собственник												
Руководитель предприятия												
Топ-менеджер 1			Топ-менеджер 2			Топ-менеджер 3						
Руководитель отделения 1.1		Руководитель отделения 1.2	Руководитель отделения 1.3	Руководитель отделения 2.1		Руководитель отделения 2.2	Руководитель отделения 2.3	Руководитель отделения 3.1		Руководитель отделения 3.2	Руководитель отделения 3.3	
Отд. 1.1.1	Отд. 1.1.2	Отд. 1.1.3	Отд. 3.3.1	Отд. 3.3.2	Отд. 3.3.3

Нижние уровни иерарх – до рабочих подразделений нижнего уровня иерархии

Рисунок 5.2. Организационная структура предприятия Честера Барнарда

В чем сущность этой структуры, так это в том, что любое (и руководящее, и рабочее) подразделение включает сразу два уровня руководителей: руководителя подразделения и непосредственно подчиненных ему руководителей (на рис. 5.2 серым фоном выделено подразделений топ-менеджера 1, включающее отделы 1.1 – 1.3). И внутри любого подразделения нет директивных связей (на классической схеме рис. 5.1 – стрелки сверху вниз). Имеются непосредственные взаимоотношения каждого с каждым – именно они обеспечивают естественное (согласованное) разделение труда, эффективное целеполагание (совместную декомпозицию цели общей подразделения на цель подчиненных подразделений) и целеосуществление (координацию деятельности), солидарность, и, соответственно сплоченность и каждого подразделения предприятия, и всего предприятия в целом.

5.2.3. Известные пути организации предприятия

Б.Я. Шведин отмечает: «Главный критерий, в соответствии с которым должны осуществляться все структурные изменения – это обеспечение оптимальной управляемости организационной структуры. Потеря контроля управления хуже, чем потеря денег или части рынка. Инфраструктурное пространство должно обладать определенной консервативностью, в смысле обеспечения преемственности общей мета структуры, имен и т. п. Развитие предполагает преемственность» [Шведин, 2010, с. 134]. А «система

управления организации представляет собой совокупность элементов, подсистем и коммуникаций между ними, а также процессов, обеспечивающих заданное функционирование организации. Она состоит из следующих компонент: методологии, структуры, процесса и техники управления» [Писарев, Шепелин, 2020]. Практически система управления – это система власти в предприятии. Это политическая власть, задаваемая стабильными правилами, нормами (регламентами), за отклонения от которых накладываются политические санкции. Или экономическая власть, определяемая текущими распоряжениями и заданиями, за отклонения от которых накладываются экономические санкции. В последнее время организация предприятия все большее внимание уделяет именно политической власти – регламентам.

В отношении регламентов предприятия Р.С. Рааб²⁷³ пишет: «Совсем иначе выглядит ситуация с правилами организации. В отличие от правил справедливости, они ориентированы на эпистемически простые социальные контексты и, как следствие, вполне могут получить определенную эмпирическую верификацию своих конкретных функций. Подчинение этим правилам вовсе не обязательно должно быть догматическим, а методы развития правил организации зачастую предполагают эмпирическое обоснование конкретной целесообразности отдельных институтов. Такое обоснование возможно в силу рациональной познаваемости относительно несложных социальных фактов организации, а также в силу возможности установить ту конкретную цель, на которую направлена деятельность той или иной организации в целом. Именно поэтому еще одним принципиальным отличием правил организации от правил справедливости является целесообразность первых и *целенезависимость* последних. Правила организации всегда направлены на конкретную цель, эмпирически верифицировать которую можно благодаря «несложности» социального контекста; и наоборот – в силу невозможности эмпирической верификации конкретных функций отдельных институтов, ориентированных на сложный контекст, правила справедливости являются «целенезависимыми правилами» (*purpose-independent rules*). ... Как следствие, не только отдельные признаки, но и даже особый методологический статус правил справедливости имеет под собой не ценностное, а

²⁷³ Рааб Руслан Султанович – Преподаватель департамента теории права и сравнительного правоведения, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Автор монографии "Эпистемическая юриспруденция Фридриха Хайека".

инструментальное основание» [Рааб, 2021, с. 480]. И это основание – система формальных регламентов предприятия.

Рассмотрим далее, что представляют собой эти основные регламенты. Они определяют или институциональные ограничительные рамки, в пределах которых люди взаимодействуют друг с другом [Норт, 1997b] (к ним относятся сферу бизнеса предприятия; распределение собственности; культуру (политику) предприятия; цели предприятия (как предвидимые результаты). Что касается: системы целеполагания, институциональных средств достижения целей; управленческого и владельческого учета; то – это уже не просто институциональные правила – это институты результирующие форматы (patterns) [шаблоны, модели] поведения. При этом, как ранее уже отмечалось, правила как ограничивающие рамки, с точки зрения менеджмента являются нормативными регламентами. А модели деятельности – регламентами бизнес-процессами.

Таким образом, все отмеченные выше основные регламенты – это необходимые виды регламентов предприятия, которые должны составлять единую систему [Барнард, 2009, с. 271; Остром, 2010b, с. 94; Норт, 2010, с. 225; и др.]. При этом система регламентов должна составлять иерархическую систему. При этом многими авторами отмечается, что необходима *двойная структура* – сетевая (на базе коллегиальности, гетерархии) для целеполагания и развития, и классической бюрократической иерархической для целеосуществления. Это отмечали и Игорь Ансофф [Ансофф, 1999], Шоджи Шоба [Shiba et al., 1993], и Джон Коттер [Kotter, 2007; 2014]. Только система регламентов сетевой организации у них отсутствовала. Для примера на рис. 5.3 приведена полная модель предприятия, включающая две его совершенно разные организационные структуры.

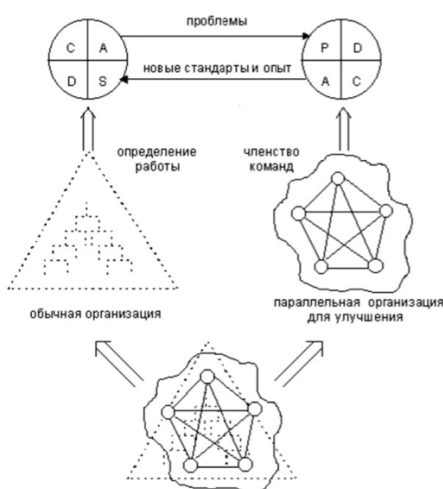


Рис. 5.3. Полная модель предприятия Шоджи Шобы [Шоба, 1993].

И здесь необходимо отметить, "обычная организация" (рис. 5.3) не приспособлена к эффективному целеполаганию. Ему более способствует "параллельная организация для улучшения" в узлах которой находятся члены руководящих групп.

Стаффорд Бир при создании своей концепции социальной организации как жизнеспособной системы исходил аналогии со строением человека. И он в 1972 г. разработал рекурсивная модель системы, «модель жизнеспособной системы» (Viable System Model – VSM). Он писал: «Нашей целью будет построение модели любой жизнеспособной организации. Фирма представляет собой нечто органическое, намеренное выжить, и я называю ее жизнеспособной системой. ... если мы хотим понять принципы жизнеспособности, лучше всего в качестве модели выбрать системы, известные как жизнеспособные²⁷⁴» [Бир, 2009]. Однако его модель опубликована только в общем виде, и она не содержит даже самых общих регламентов ее деятельности.

5.2.4. Стратегическое управление

В условиях современной динамичной среды четкое планирование большинства работ можно вести только на месяцы, а то и недели. Но при таком планировании невозможно проводить деятельность по развитию, даже закупку и замену капитальных средств производства. Таким образом, с одной стороны, четкое планирование требует краткосрочных планов, а с другой, вопросы неизбежного развития – долгосрочных. Именно это противоречие и решает стратегическое управление. С одной стороны, они составляются на большой период времени (год, несколько лет) но четко планируется только первый краткосрочный обозримый этап. Планы же остальных этапов и планы развития условно. По мере завершения этапов и продвижения планов развития – корректируются конкретные планы последующих этапов и дальнейшие планы развития. «Стратегия не равняется централизованному долговременному планированию, изложенному на бумаге. Она также не является твердой последовательностью прописанных тактик. Стратегия – это заданное направление движения предприятия, достаточно гибкое, чтобы отражать неожиданно возникающие внешние факторы» [Ильин, 2023, с. 95].

²⁷⁴ «В 1978г была сформулирована общая теория живых систем [Firsanova, Chupakhina, 2006]. Термин "живые системы" был предложен Джеймсом Гриером Миллером в 1960гг для обозначения открытых самоорганизующихся систем, взаимодействующих с окружающей средой и имеющих специфические признаки, присущие живым существам!» [Асаул, Люлин, 2011].

Понятие стратегии в менеджменте впервые было определено Альфредом Чандлером в 1962 году: «Стратегия – это определение основных долгосрочных целей и задач предприятия и утверждение курса действий и распределения ресурсов, необходимых для достижения этих целей». А в 1980 году Джеймс Куинн так сформулировал стратегию: «Правильно сформулированная стратегия позволяет упорядочивать и распределять всегда в той или иной мере ограниченные ресурсы организации предельно эффективным и единственно верным образом. Стратегия должна содержать в себе три важнейшие составляющие: (1) основные цепи деятельности; (2) наиболее существенные элементы политики, направляющие или ограничивающие поле деятельности; и (3) программы основных действий, направленных на достижение поставленных целей и не выходящих за пределы избранной политики» [Куинн, 2001]. Тем не менее, и стратегия, и стратегическое управление организацией в основном остается в рамках статей и монографий. Так, например, Генри Минцберг описал целых десять школ стратегии [Минцберг, 2017]. А «Уолтер Кичел, автор многих статей на тему стратегического управления в журнале Fortune, однажды указал на тот факт, что только 10% сформулированных стратегий действительно реализуются на практике (цифра, которую Том Питерс назвал «чрезмерно раздутой»)» [Минцберг 2013, с. 166].

А в целом, «несмотря на то, что технология стратегического планирования существует уже почти двадцать лет, в настоящее время большинство фирм отдает предпочтение менее хлопотному и менее сложному долгосрочному экстраполятивному планированию» [Ансофф 1999, с. 66]. И «Сейчас более актуальными становятся модели и методики, основной акцент в которых сделан на обеспечении способности претворить стратегию в жизнь, чем на формулировании самой стратегии» [Филиппов и др., 2014, с. 102]. Только как претворить стратегию в жизнь, если она и не сформулирована!

А экстраполятивное планирование, как отмечал А.Т. Гайдар, реально заключается в том, что руководители стремятся слегка недовыполнять план, не боясь при этом карательных санкций, и получая на следующий год посильное плановое задание [Гайдар, 1997].

Основная причина проблем, даже скорее невозможности, стратегического управления в том, что в капиталистическом предприятии интересы собственника и наемного руководства, управляющего предприятием, противоположны. М. Вебер писал: «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]. Наемным руководителям стратегия не нужна, их интерес – это личный интерес: «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]. Всегда находятся "объективные" причины вначале – принятия наименьших планов, затем – переноса промежуточных целей, а далее – и конечных. Реальный пример совещания у исполнительного директора: «Так, пункт такой-то, ... срок такой-то. Выполнен? ... Когда будет выполнен? ... – Пе-ре-не-сти!». Стратегическое управление превращается в тривиальную "текучку"!

А личные выгоды руководителей при "стратегическом управлении" в том, что ни разработка стратегии, ни ее реализация, не подлежат формальному контролю. А отсутствие контроля – это большая асимметрия информации и высокие остаточные права контроля активов. Чем выше и дорогостоящи проекты стратегического развития – тем большие личные результаты может получить наемный руководитель. «Каждый экономический агент может инвестировать свои средства и время в производство, либо в деятельность по присвоению ренты²⁷⁵. Его выбор зависит от относительной эффективности этих двух вариантов. Если присвоение ренты более выгодно, то агенты выбирают этот вид деятельности» [Полтерович, 2004, с. 10].

Стратегическое управление – это самый интеллектуальный труд. И чтобы оно реально работало – необходимо единство интересов собственника и руководства. Без такого единства будет работать эффективно только то, что подвержено строгому формальному контролю – только это «применительно к очень элементарному виду труда» [Тейлор, 1991].

Таким образом стратегическое управление – не подлежащее формальному контролю – при противоположности интересов просто недееспособно.

5.2.5. Менеджерская революция

Поскольку в предприятии «ресурсы распределяются на основе административных решений» [Коуз, 2007, с. 63], принимаемых, в большинстве, наемным персоналом, то

²⁷⁵ «Здесь понятие «рента» «используется в расширительном смысле для обозначения поведения, связанного с нарушением действующих или, напротив, созданием дополнительных институциональных ограничений для извлечения дополнительных доходов» [Полтерович, 2004, с. 10].

капитал собственника «не оказывается под его непосредственным контролем и в его распоряжении» [Смит, 2017, с. 443]. Это показал Адам Смит еще в 1776 году, показал и что ожидать от такой ситуации: «ничего не может быть глупее, как ожидать, чтобы служащие большой фирмы, <...> почти совершенно свободные от контроля, <...> отказались навсегда от всякой надежды составить себе состояние, для чего они имеют в руках все средства, и удовлетворились скромным жалованьем, которое дают им хозяева» [Смит, 2017, с. 605]. Показывают эту проблему и лауреаты Нобелевской премии по экономике 2016 года О. Харт и Б. Хольстрем: «Совет директоров не может точно наблюдать за тем, как генеральный директор управляет компанией» [Hart, Holmström, 2016, с. 6]. В итоге «фирма выходит из-под контроля ее первоначальных основателей, контроль над ней сосредоточивается преимущественно в руках ее "директоров"» [Маршалл, 2012, с. 1003], а акционеры могут жить лишь «довольствуясь получением такого полугодового или годового дивиденда, какой директора сочтут нужным выдать им» [Смит, 2017, с. 691].

К сожалению, такая ситуация достаточно распространена: как отмечалось [Berle, Means, 1932], почти половина из 200 крупнейших компаний США контролировалась менеджерами, а не собственниками. А «анализ 200 крупнейших компаний Великобритании свидетельствует о том, что 75% фирм с 81% всех активов контролируются менеджерами» [Розанова 2016, с. 17], а не собственниками. Она получила название «менеджерской революции» [Burnham, 1941]. А с повышением интеллектуальности труда эта неразрешимая в рамках антагонизма труда и капитала проблема будет только усугубляться. Френк Найт описал эту проблему так: «Те, кто осуществляет стратегический контроль в некотором бизнесе, почти наверняка располагают большими возможностями предвидеть будущие доходы от этого бизнеса, чем прочие лица, и трудно воспрепятствовать извлечению ими выгоды из своего положения в ущерб их эффективности в качестве командиров производства. С этим во многом связана «проблема корпорации» [Найт, 2013, с. 316]. А уже в наши дни отмечается, что «основной проблемой в российской корпоративной практике является ситуация, когда руководство компании не действует в интересах акционеров, а стремится действовать в собственных интересах (личное обогащение) в ущерб интересам компании» [Луценко, 2014, с. 162].

А уже в наше время Л.А. Конарева пишет: «Члены этой элитарной группы [управляющих] редко учитывают интересы акционеров – чаще всего они представляют

самих себя и действуют в своих интересах. Их неумные аппетиты и алчность превратили современный капитализм в «криминальный» [Конарева, 2011, с. 20].

Пьер Бурдьё отмечал, что имеется расхождение между официальной нормой, и административной практикой, заключающееся в использовании служебного положения в личных целях [Bourdieu, 1993]. При этом «бюрократия всегда освобождает себя от какой-либо ответственности за принятие ошибочных решений, даже если эти решения были приняты при её самом непосредственном и активном участии. Для этого используются определённые бюрократические процедуры, которые предусматривают процесс группового принятия решения, что существенным образом уменьшает возможности предъявить претензии к конкретной личности за принятие конкретного решения» [Матвеев, 2005, с. 145]».

При этом менеджерская революция может осуществляться как в предприятии в целом, так и в рамках отдельных структурных подразделений. И мы не раз реально наблюдали ее. В одном из предприятий даже удалось выявить ее, и устранить простым изменением действующей системы управленческого учета. Устранением асимметрии информации. И результат не заставил себя долго ждать.

5.3. Капиталистическое бюрократическое предприятие

«В современной форме капитализм можно определить как экономическую систему производства ради прибыли, управляемую социальным классом, способствующим постоянному накоплению капитала» [Лэйн, 2022, с. 22]. В противоположность этому личные интересы работников предприятия – это не прибыль предприятия, а заработная плата, другие возможные результаты от предприятия (и материальные, и нематериальные; и легальные, и нелегальные). И здесь необходима обязательная организация деятельности персонала, направленная на достижение целей предприятия. «Проблему экономической организации следует формулировать в терминах не рынков или иерархий, а, скорее, рынков и иерархий» [Williamson, 2002, p. 175]. «Теория прав собственности упраздняет вопросы управления, исходя из общих взглядов на вознаграждение и свободные переговоры, и все действия выражаются в согласования интересов сторонами контрактов» [Williamson, 2002, p. 188].

Роберт Мертон отметил, что бюрократия является вторичной групповой структурой, предназначенной осуществлять определенную деятельность, которая не может быть

удовлетворительно исполнена на основе критериев первичной группы [Мертон²⁷⁶, 2006]. Реально действующее предприятие – это структура, в которой «личные отношения заменяют структурно необходимые безличные отношения» [Мертон, 2006, с. 334–335]. Другими словами, формальные отношения заменяются неформальными личностными. При этом личные отношения ориентированы на интересующие людей личные результаты, а не на результаты предприятия. И даже могут быть направлены даже на ущерб предприятию – если это приносит личные результаты.

И здесь Макс Вебер пишет: «Капиталистическое производство требует такого судебного и административного аппарата, деятельность которого должна соответствовать постоянным правовым нормам и рациональной калькуляции подобно тому, как калькулируется эффективность машины... Современный судья подобен автомату, который – если в него заложить относящиеся к конкретному делу документы вместе с оплатой – выбросит решение, механически выработанное на основе кодекса²⁷⁷» [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. В таком случае все проблемы, с нею связанные и ею порожденные, превращаются в проблемы технические и требуют технических решений для предотвращения дисфункциональных последствий. Именно в такой перспективе идет развитие теории бюрократии в социологии организаций» [Спиридонова, 1997]. И «в чистом виде «бюрократия» – это «механистическая система» [Burns, Stalker, 1961, p. 103]. Только, как отмечал Роберт Мертон, такая формальная бюрократия не работает и подменяется неформальной личностной.

Говоря о модели рациональной бюрократии, Макс Вебер отмечает, что «каждое действие работника должно быть рационально с точки зрения как выполнения им собственной роли, так и достижения общей цели организации» [Вебер, 2016]. А по отношению к капиталистическому предприятию пишет, что «как правило, при прочих равных обстоятельствах, предприятие действует более рационально, если руководство имеет свободу в подборе кадров и способе их использования, в противоположность ситуации, когда рабочие места апроприированы работниками или работники участвуют в управлении предприятием, что повышает роль экономически иррациональных факторов в

²⁷⁶ Cf. Ellsworth Faris, *The Nature of Human Nature* (New York: McGraw-Hill, 1937)

²⁷⁷ Weber M. *Staatssoziologie*. Berlin, 1956. P. 573.

силу включения чуждых производству интересов мелких домохозяйств и индивидуального обеспечения» [Вебер, 2016, с. 185]. И «чуждыми предприятию считаются лица, не ориентированные в первую очередь на его стабильную длительную рентабельность» [Вебер, 1990]. Он писал, что «"капиталистическим" хозяйственным действием прежде всего должно считаться такое, которое основано на ожидании прибыли путем использования возможностей обмена²⁷⁸» [Вебер, 1990, с. 48].

С другой стороны, он пишет: «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]. С этой точки зрения любой наемный руководитель и работник чужд капиталистическому предприятию.

5.3.1. Организация бюрократического предприятия

Честер Барнард представляет организационную структуру предприятия аналогично, но выделяет в ней руководящие и рабочие подразделения (рис. 5.2). Он утверждал, что «все сложные организации созданы из подразделений и состоят из множества «рабочих» или «базовых» организационных подразделений, поверх которых наложены руководящие организационные подразделения» [Барнард, 2009, с. 111]. При такой организации мы имеем не разрозненных руководителей и их подчиненных, а единое предприятие, связанное не формальными связями, а общими структурными элементами. Второе отличие в том, что

²⁷⁸ «Даже там, где мастерская и орудия производства апроприированы в пользу одного владельца, который нанимает работников, экономически ещё не сформировано то образование, что сегодня обычно называется фабрикой, поскольку отсутствуют 1) механический источник энергии, 2) машины, 3) внутренние специализация и интеграция трудовых усилий. Фабрика сегодня – это категория капиталистического хозяйства, поэтому и нами это понятие должно употребляться только в смысле предприятия, которое может быть предметом предпринимательской деятельности с основным капиталом, имеет, следовательно, форму производственной мастерской с внутренним разделением труда и апроприацией всех вещественных орудий производства при механизированном, т.е. ориентированном на моторы и машины труде» [Вебер 2016]. В этих предприятиях собственники ничем не рискуют при прекращении производственной деятельности или даже банкротстве [Найт 2013; Поланьи 2002]. Если же предприятие имеет существенный капитал, то «капиталисты и предприниматели не имеют возможности расслабиться хоть на мгновение» [Мизес, 2019] – они находятся под постоянной угрозой потери капитала, а соответственно и статуса, власти, возможности удовлетворения высоких потребностей, осуществления значимого смысла жизни.

выделенные подразделения могут осуществлять свою деятельность в двух режимах. В режиме целеполагания, работают, в основном на базе горизонтальных связей) руководящие подразделения. В режиме целеосуществления, «после выбора целей, координация действий, которые являются средствами их достижения, сама по себе становится логическим процессом» [Барнард, 2009, с. 184] и коммуникация направляется на передачу «координирующих указаний относительно деятельности руководителем или лидером» [Барнард, 2009, с. 182] уже на основе властных полномочий [Nickerson, Zenger, 2004], работают рабочие подразделения по своей вертикали власти. Однако в режим целеполагания горизонтальные связи в руководящих подразделениях задействуются только при проведении развития предприятия [Ансофф, 1999; Shiba, 1993; Kotter, 2007].

Одна только организационная схема (органограмма) еще не определяет организацию предприятия – необходимы Положения о всех структурных подразделениях (включающих и Положение о самом предприятии), а также должностные инструкции руководителей, специалистов и рядовых сотрудников).

5.3.2. Стимулирование персонала за счет распределения прибыли

Уравнительная повременная оплата труда в капиталистическом предприятии никак не стимулирует их на повышении прибыли предприятия, скорее наоборот, что отмечал еще Адам Смит [Смит, 2017]. Чарльз Бэббидж (1791-1871) отмечал, что интересы рабочих и предпринимателей не будут различаться если доля заработной платы будет зависеть от прибыли предприятия и рабочий будет получить максимальную долю прибыли от применения любого усовершенствования, которое он придумал [Шевчук, 2009].

Здесь Герберт Саймон пишет: «Наиболее важным условием является то, что вклад сотрудника в достижение целей организации должен быть измерим с разумной точностью» [Simon, 1991]. И «трудовые договоры будут регулировать поведение только в той мере, в какой поведение работников может быть соблюдено и оценено, с тем чтобы «правильное» поведение (т.е. поведение, которое продвигает цели организации) может быть вознаграждено и «неправильное» поведение наказывается» [Simon, 2005, с. 99]. «Подобная экономика исходит из допущения, что люди всегда ведут себя таким образом, чтобы получить максимальную денежную выгоду» [Поланьи, 2002]. «Подобная экономика исходит из допущения, что люди всегда ведут себя таким образом, чтобы получить максимальную денежную выгоду» [Поланьи, 2002].

«Система участия рабочих в прибылях как новая система вознаграждения за труд рабочих впервые теоретически была обоснована в 1832 г. английским профессором математики Ч. Бэббеджем. Затем широко была поддержана экономистами Франции. Существовало мнение о возможности почти повсеместного распространения этой системы на капиталистически предприятиях и даже кооперативных. ... Система участия рабочих в прибылях как экономико-правовое явление не образует самостоятельную организационно-правовую форму» [Палладина, Воронина, 2013, с. 142].

В экономической и правовой зарубежной и отечественной литературе система участия рабочих в прибылях рассматривается в двух ее формах: 1) как элемент (составная часть) системы заработной платы и 2) как особый тип капиталистического предприятия (и даже кооперативного), а котором рабочие выступают в качестве вкладчиков, то есть участников в формировании уставного капитала с правом голоса в управлении делами предприятия и получения дивидендов из прибыли на свой вклад. Первая из них носит трудовой характер, вторая – акционерный. Обе формы реализации данной системы получили широкое распространение во второй половине XX в. на Западе (например, во Франции еще в 1917 г. законом было закреплено право предприятий выпускать два вида акций: акции предприятия и трудовые акции (бонусы)) [Палладина, Воронина, 2013, с. 144–145]. Только здесь еще Генри Форд отмечал, что «весь вопрос лишь в распределении прибыли между сотрудниками²⁷⁹» [Форд, 2017, с. 116], а И.Н. Бутаков писал: «Этот принцип, казавшийся столь ценным при первом взгляде, на практике оказывается далеко не таким плодотворным» [Бутаков, 1927, с. 3]. И уже в наше время Эдвард Лаулер особо подчеркивает, что организация, получающая прибыль от работы сотрудника, должна делиться своим успехом с этим сотрудником [Lawler, 2000]. Только не показал, как это осуществить.

При этом Карл Полаanyi пишет: «Только ни один специфически человеческий мотив поведения не является экономическим», что справедливо даже для собственно экономической жизни» [Полаanyi, 2002]. И в этом заключается основная проблема директивного распределения прибыли. Человек фиксирует средний уровень оплаты труда,

²⁷⁹ Питер Друкер, один из основателей управления по измеримым целям, в итоге исследований заключил, что «эффективность деятельности сотрудника может измеряться лишь относительно конкретных ожидаемых результатов» [Друкер, 2004]. Однако при этом результаты деятельности даже отдельных подразделений «не имеют денежной ценности на рынке» [Мизес, 2019, с. 72], и могут быть только субъективными. И нет объективных факторов как распределять прибыль. Объективно это возможно только для руководителя предприятия и, в некоторой степени – топменеджерам, и то, при определенных условиях.

который он получал изначально [DellaVigna, List, 2016; Esteves-Sorenson, 2018, и др.]. А все дополнительные вознаграждения (если они не существенно превышают его оклад) принимает как должное, не повышая уровня своего труда. Кроме того, оплата руководителей по прибыли предприятия достаточно проблематична: она может осуществляться только на больших горизонтах планирования, в противном случае это может поставить под угрозу выживание всего предприятия [Друкер, 2003; Деминг, 2007; Schonberger, 2008].

Таким образом и результаты отдельного подразделения, отдельного специалиста и сотрудника не имеют объективной оценки. Объективную ценность имеет только результаты предприятия. Измеримый экономический результат – это добавленная стоимость, получаемая на достаточно больших интервалах времени. Или капитализация предприятия, только с одной стороны она учитывает и неэкономические результаты, но с другой, сама методика ее расчета субъективна.

С учетом этого мы можем оценить только результат предприятия в целом. Возможно распределение только в рамках высшей руководящей группы, результат деятельности которой и есть результат предприятия. И, как отмечал Френк Найт: «В большинстве случаев функционеры высокого ранга, помимо фиксированной заработной платы, непосредственно участвуют в доходах компании» [Найт, 2013]. А уже в наше время М.А. Измайлова²⁸⁰ пишет: «Следует признать, что бизнес и раньше, как правило, строился на командной основе, и этот командный – «партнерский» принцип сохранился в корпоративном управлении и сегодня. <...> наблюдается тенденция к большему увязыванию уровня доходов топ-менеджеров с результатами работы компании» [Измайлова, 2018, с. 435]. Распределение результата среди руководителей нижележащих уровней, тем более, рядового персонала намного более проблематично.

Проблема распределения полученной добавленной стоимости имеет два аспекта. Во-первых, добавленная стоимость предприятия является адекватной финансовой оценкой только руководителя предприятия. Адекватной оценкой даже топ-менеджеров, может быть только в том случае, если они сформировали солидарную руководящую группы, ориентированную на общий результат предприятия. Во-вторых, как отмечал Эмиль Дюркгейм, «при чисто экономических отношениях люди остаются чуждыми друг другу»

²⁸⁰ Измайлова Марина Алексеевна – д-р экон. наук, доцент, профессор Департамента корпоративных финансов и корпоративного управления Финансового университета, Москва.

[Дюркгейм, 1991, с. 502], а «никакая система не способна работать ... если в ней каждый ... руководствуется лишь собственными утилитарными интересами» [Schumpeter, 1950, p. 448]. Мы будем иметь не систему, направленную на достижение целей предприятия, а каждого топ-менеджера – на собственные утилитарными интересы, это оппортунистическая деятельность. И неважно, если предприятие несет убытки ("своя рубашка ближе к телу").

Таким образом распределение экономического результата повышает, конечно, лояльность топ-менеджеров к предприятию, но никак не уменьшает доминирования их личного интереса и их оппортунистической деятельности.

5.3.3. Механизмы бюрократического предприятия

Как уже отмечалось, «в веберовской характеристике, как и в теориях его последователей, бюрократия сведена к уровню “аппарата”, “механизма”, способа, инструмента. В таком случае все проблемы, с нею связанные и ею порожденные, превращаются в проблемы технические и требуют технических решений для предотвращения дисфункциональных последствий. Именно в такой перспективе идет развитие теории бюрократии в социологии организаций» [Спиридонова, 1997]. «В чистом виде «бюрократия» – это «механистическая система» [Burns, Stalker, 1961, p. 103]. А «бюрократическое ведение дел представляет собой способ руководства, при котором необходимо подчиняться детальным правилам и нормам, установленным властью вышестоящего органа» [Мизес, 2019, с. 292]. Только никто и ни в одном предприятии не сможет выдавать эти детальные правила и нормы. И «никаким путем невозможно вывести, что взаимные обязанности [сторон] должны доходить до такой-то границы, а не до другой» [Дюркгейм, 1991, с. 201]. Кроме того, в соответствии со следствием Стаффорда Бира теоремы разнообразия Эшли «управление может быть обеспечено только в том случае, если разнообразие средств управляющего по крайней мере, не меньше, чем разнообразие управляемой им ситуации. Этот закон, как и любой другой важный закон природы, совершенно очевиден после того, как он открыт» [Бир, 2009]. Соответственно число возможных управляемых воздействий практически невозможно. И ни один контракт найма не может определять ни все правила и нормы деятельности, ни реальные действия, ни границы обязанностей персонала. Любой контракт является неполным [Харт, 2001].

Соответственно, как отмечено Робертом Коузом, организация деятельности требует и ее координации, которая, практически, осуществляется руководителем, выполняющим тем самым роль механизма цен [Коуз, 2007]. Руководителем, оценивающим деятельность работников и соответствию личных результатов каждого – интересам предприятия. И здесь Макс Вебер пишет: «Рабочий в силу угрозы увольнения понуждается к достижению оптимального уровня трудовых усилий» [Вебер, 2016, с. 199–211]. И это уже не “механизм”, детально формализуемый по научной организации Фредерика Тейлора. В настоящее время интеллектуального труда этот оптимальный уровень трудовых усилий определяет не работодатель, а рынок труда путем неформального компромисса работодателя и подчиненных. Соответственно руководитель не может предъявлять к работникам требований выше среднерыночных, а подчиненные не могут работать ниже среднерыночного уровня труда.

Поэтому в современном предприятии уровень труда и уровень его оплаты обеспечивается не формальными бюрократическими механизмами, а «всцело обеспечивается саморегулирующимся механизмом» – механизмом компромисса труда и капитала ориентированном на цены рынка труда – реальная деятельность персонала находится только в зоне компромисса. Свыше ее работник может и не выполнять распоряжения и указания руководителя (см. подраздел 4.3.2).

Соответственно этот компромисс при существующей интеллектуальной деятельности обеспечивает производительность труда на уровне менее 1/3–1/2 от возможной – во времена Фредерика Тейлора с его механизмом научной, но ориентированной на «примитивный труд» давно прошли. Компромисс обеспечивает самореализацию руководителей, специалистов, рядовых, на таком же низком уровне. И они или занимаются досугом, или реализуют свои возможности в непроизводственной деятельности, зачастую и с нанесением ущерба предприятию.

Частные же рабочие механизмы деятельности предприятия определяются регламентами бизнес-процессов. Именно они взаимосвязывают деятельность всех структурных подразделений предприятия (но в рамках выработанного компромисса уровня труда). И это также иерархическая система бизнес-процессов: от главного бизнес-процесса бизнеса предприятия, до бизнес-процессов рабочих подразделений и рабочих инструкций. Фактически эти регламенты являются составной частью институтов – правил игры. Только реально работают не формальные институты, а неформальные, на которые руководители

могут оказывать только ограниченное влияние. В первую очередь реально работает механизм зоны безразличия (см. подраздел 4.3.2), который определяет максимальный уровень труда при текущем уровне оплаты. И деятельность персонала при любых механизмах, регламентах, распоряжениях, не превышают этого уровня труда. Более того, различные ограничительные регламенты снижают нематериальные составляющие личных результатов персонала, а значит и зону компромисса.

Саморегулирующий механизм независимо от любых внешних воздействий естественным путем возникает во всех социальных группах и обеспечивает организационную идентификацию коллектива, направляющего его на достижение его внутренних целей. Для предприятия же необходима его «организационная идентификация, обеспечивающая поведение в поддержку целей организации, выходящее далеко за рамки того, что может быть получено в результате правоприменения и вознаграждения и наказания, является важной основой эффективности крупных организаций в осуществлении экономической деятельности» [Simon, 1962, p. 100]. Если в предприятии имеется единство интересов и общая распределительная цель – «возникает координация и кооперация», в противном случае – «конфликт интересов, антагонизм, вражда и дезорганизация» [Барнард, 2009]. Необходим механизм общности целей коллектива и предприятия, недостижимый путем вознаграждения и наказания.

Здесь Е.М. Иванова²⁸¹ пишет: «Исходной точкой определения психологических механизмов регуляции профессиональной деятельности являются объективно существующая данность взаимосвязи развития человека как личности и субъекта труда с постоянно происходящими изменениями окружающей его реальности и необходимость формирования ориентировки в ней, так как это предопределяет его психологическую готовность к различным переменам и остается одним из важнейших механизмов эмоционально-волевой регуляции функционирования базовых психических процессов, обеспечивающих эффективность деятельности субъекта труда в организации» [Иванова, 2016 с. 48].

Вне предприятия, «обмен, чтобы породить интеграцию, предполагает наличие системы ценообразующих рынков. Очевидно, что различные способы интеграции требуют определенной институциональной поддержки» [Поланьи, 2002, с. 68]. Такой

²⁸¹ Иванова Елена Михайловна – доктор психологических наук, доцент кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии МГУ имени М.В. Ломоносова

«институциональной поддержкой» является политическая власть государства, устанавливающая максимальную длительность рабочего дня, минимальный уровень оплаты труда, пособие по безработице, а в целом – качество рынка труда. При этом чем выше минимальный уровень оплаты труда и пособий по безработице, тем ниже будет зона наемного безразличия персонала (тем менее будет опасность увольнения). И это отметил еще Людвиг фон [Мизес, 2019].

Однако внутри предприятия рынок труда отсутствует и единственный механизм интеграции и деятельности персонала – это неформальный компромисс личных интересов руководителя-работодателя и его подчиненных. Соответственно вне предприятия мы имеем определенную политическую власть, управляющую рынком труда. Но внутри предприятия – только конкурирующую экономическую власть руководителя-работодателя и его подчиненных. Попытки же введения политической власти за счет стимулирования труда ограничивают власть руководителя, и могут только дезорганизовывать деятельность за счет дисфункциональности деятельности [Hart, Holmström, 2016].

Основной внутренний механизм бюрократической организации – это механизм компромисса труда и капитала структурных подразделений на базе рынка труда. Механизм, в котором каждое структурное подразделение действует в собственных интересах. А централизация деятельности обеспечивается тем, что каждый нижестоящий руководитель (или рядовой работник) осуществляет деятельность в первую очередь, по обеспечению лояльности своего руководителя; во вторую – в своих личных интересах. И такой механизм себя давно уже не оправдывает, и чем далее, тем более интеллектуальность труда.

5.3.4. Целеполагание бюрократического предприятия

По определению бюрократическое предприятие – это предприятие с авторитарным директивным управлением сверху донизу²⁸². А все отклонения от этого – это отклонения от бюрократии. Расцвет бюрократии имел место на заре капитализма, когда капиталист имел полную власть над работниками – на рынке труда был избыток безработных. А затем – после научной организации труда Фредерика Тейлора, который научно поставил формальное целеполагание исходя из объективных расценок норм деятельности.

²⁸² Возможно и т. н. "демократическое" целеполагание при котором руководитель перед принятием решения выслушивает предложения подчиненных. Однако при этом возможна манипулирование руководителем, ведь предложения подчиненных в первую очередь обуславливаются их личными интересами и, как отмечалось, даже теми, которые могут нанести ущерб предприятию.

Объективных потому, что они устанавливаются без участия работников (без каких-либо согласований с ними). Только как отмечал сам Фредерик Тейлор это возможно только при «элементарных видах труда» [Тейлор, 1991] – полностью формализуемых. Соответственно в настоящее такое целеполагание может иметь место только более чем ограниченных случаях.

И здесь, как и в случае стратегического управления, постановка цели в отсутствие полной определенности – это интеллектуальная деятельность не подверженная внешнему контролю. А любому руководителю выгодно ставить своему подразделению минимальные цели, которые будут достигаться наверняка (и не будет санкций за невыполнение) и с минимальными издержками с его стороны. И здесь на каждом уровне цели вышестоящего руководителя и нижестоящего будут противоположны²⁸³. И так от генерального директора и до руководителя рабочего подразделения. Соответственно такое целеполагание несет очень большие транзакционные издержки. Как отмечал Роберт Коуз, «издержки бюрократического контроля лавинообразно нарастают по мере увеличения размеров организации» [Коуз, 2007, с. 206], а также по мере повышения степени интеллектуальности труда. Эти издержки в развитых странах выросли с 1870 года до 1990 года в 2–3 раза и достигают 70-80% ВВП [Wallis, North, 1986, p. 120; Вольчик, Нечаев, 2015, с. 21; Лафта, 1999, с. 75].

В целом, основная же проблема целеполагания в том, что любой руководитель ставит цели своим подчиненным исходя из максимизации своих личных целей, а цели предприятия он будет учитывать только в том случае, если ему это будет выгодно лично. И ему лично выгодны минимальные цели предприятия. Практически, только чтобы на него не вышестоящим руководителем не накладывались санкции. Кроме того, виду асимметрии информации он может ставить цели своим подчиненным исходя не из целей предприятия, а исходя из своих личных целей – использовать труд подчиненного подразделения в своих личных целях. Далее возможны и целевая организация в подразделении организации и реализация неучтенной продукции. «Г. Таллок в своем труде «Политика бюрократии» (1965) выявляет у профессионального круга чиновников и управленцев уникальную способность подменять интересы общества своими целями, в частных случаях искажая

²⁸³ Вышестоящему для своего продвижения надо задавать вниз максимальное (но реально достижимые) цели, нижестоящему – чем меньше задаваемые цели, тем лучше (за это отвечает уже вышестоящий руководитель).

информацию в случае, если это гарантирует его карьерный рост или материальную выгоду» [Маслюкова, Шашерина, 2014, с. 38]. «Субъект управления (он же – субъект развития) ставит задачи (управленческие задачи) прежде всего для самого себя, а не для кого-то еще» [Киселев, 2013, с. 35].

Исходя из всего изложенного трудно не согласиться с тем, что «теория в части, касающейся организационных целей, зашла в тупик» [Петросян, 2015, с. 76]. И «основной проблемой в российской корпоративной практике является ситуация, когда руководство компании не действует в интересах акционеров, а стремится действовать в собственных интересах (личное обогащение) в ущерб интересам компании» [Луценко, 2014, с. 162]. И не только организационных, а любых целей предприятия.

«Каждый управляет собственной деятельностью, ориентируясь на результаты, которые достаются лично ему. Каждое лицо окончательный и безоговорочный судья своего благосостояния и своих интересов» [Найт, с. 83]. И «субъект управления (он же – субъект развития) ставит задачи (управленческие задачи) прежде всего для самого себя, а не для кого-то еще» [Киселев, 2013, с. 35].

Отсутствие решения проблемы целеполагания показали и Эдвин Локк и Гэри Латам²⁸⁴ (опубликовавшие в 1990 году теорию постановки целей²⁸⁵) в своей статье «Развитие теории целеполагания: полувековая ретроспектива». В подразделе «Цели и организации» они отметили необходимость целей, но смогли привести лишь некоторые отдельные моменты целеполагания, например «необходимость сделать цели прозрачными для всех отделов, тем самым сделав неэтичное поведение менее вероятным» [Locke, Latham, 2019, p. 101].

Руководители предприятия будут ставить цели исходя из интересов предприятия только тогда, когда их личные цели соответствуют интересам предприятия.

5.3.5. Целеосуществление бюрократического предприятия

Отмечаемый ранее компромисс руководителя и подчиненных при выполнении производственных заданий (см. подраздел 4.3.2) выражается в том, что «если выстроить все

²⁸⁴ Эдвин А. Локк – американский психолог, пионер в области теории постановки целей. Он является профессором мотивации и лидерства в отставке в Школе бизнеса Роберта Х. Смита при Университете Мэриленда, Колледж-Парк.

Гэри Лэтем – доктор философии, является профессором организационной эффективности Государственного секретаря в Школе менеджмента Джозефа Л. Ротмана при Университете Торонто.

²⁸⁵ Locke Edwin A., Latham Gary P. Goal Setting Theory, 1990.

потенциально возможные задания в зависимости от их приемлемости для подчиненного, то некоторые будут для него явно неприемлемыми и он не станет их исполнять. Другие будут безусловно восприняты как приемлемые – они как раз и находятся в границах «зоны безразличия» [Барнард, 2009, с. 65]. Зона безразличия Честера Барнарда – это и есть зона компромисса. Границы зоны безразличия зависят от того, насколько труд в данном предприятии выгоден для человека по сравнению с другими [Барнард, 2009], насколько соответствуют уровню оплаты²⁸⁶ на рынке труда. Если эта разница невелика – он подчиняется относительно немногим приказам [Барнард, 2009]. А уровень оплаты труда ниже среднерыночного человек считает несправедливостью [Акерлрф, Шиллер, 2010].

«Таким образом, участники организации согласны подчиняться власти, выраженной в приказах (то есть посредством коммуникации), потому что если руководство заботится о том, чтобы приказы были приемлемыми, то большая их часть находится в пределах зоны безразличия, а также потому что обычно мотивы большинства участников находятся под влиянием коллективного разума сообщества. Практическим инструментом этого разума является выдумка, что власть направлена сверху вниз, которая создает условия для того, чтобы безлично относиться к вопросам личного характера» [Барнард 2009, с. 168].

Цели любого руководителя подразделения, устанавливаемые выше зоны компромисса, исполняться не будут. При этом руководитель даже не сможет найти на рынке труда работников, которые будут принимать осуществлять такие цели. И сам не может выдвигать и принимать цели подразделения, а генеральный директор – цели предприятия, выше зоны компромисса. Как писал Фредерик Тейлор в 1911 г. Он писал, что работник «в большинстве случаев сознательно стремится работать так мало, как только может, и давать значительно меньшую выработку, чем та, на которую он в действительности способен: во многих случаях не более одной трети или половины надлежащей дневной выработки» [Тейлор, 1991, с. 11–12]. И «завод в действительности управляется не администрацией, а самими рабочими» [Тейлор, 1991].

Основная причина в том, «единственной причиной для вступления в кооперацию является стремление удовлетворить личные мотивы» [Барнард, 2009, с. 44] – наемный персонал приходит в предприятие для достижения своих личных целей, а не целей собственника. Даже «цели высших руководителей компании зачастую не соответствуют целям ее акционеров» [Ансофф, 1999, с. 62]. И «основной проблемой в российской

²⁸⁶ Учитывая не только материальные выгоды человека, а и все нематериальные.

корпоративной практике является ситуация, когда руководство компании не действует в интересах акционеров, а стремится действовать в собственных интересах (личное обогащение) в ущерб интересам компании» [Луценко, 2014, с. 162]. При этом собственный интерес руководителя при целеосуществлении – это не выполнение плановых результатов, тем более не их перевыполнение, небольшое невыполнение. Такое, чтобы с одной стороны не было значимых санкций, с другой – чтобы не было повышения следующих плановых заданий. [Гайдар, 1997]

Соответственно этот компромисс при существующей интеллектуальной деятельности обеспечивает производительность труда на уровне менее 1/3–1/4 от возможной – времена Фредерика Тейлора с его механизмом научной, но ориентированной на «примитивный труд» давно прошли. Компромисс обеспечивает самореализацию руководителей, специалистов, рядовых, на таком же низком уровне. И они или занимаются досугом, или реализуют свои возможности в непроизводственной деятельности, зачастую и с нанесением ущерба предприятию.

В.И. Спиридонова отмечает, что «бичом современных предприятий является вовсе не авторитарная, директивная, или, по-нашему, командно-административная власть. Ее уже давно нет, и это осознали и сами руководители, и исполнители. Важно понять, что виновниками такого положения являются не люди, а “природа игры”. ... Решение проблемы – в изменении “природы игры”» [Спиридонова, 1997, с. 152]. В изменении институтов. «В соответствии с терминологией, разработанной Д. Нормом и Л. Дэвисом, институциональная среда – это совокупность основополагающих политических, социальных и юридических правил, которые образуют базис для производства, обмена и распределения» [Шаститко, 2002]. Именно институциональная среда как показали лауреаты Нобелевской премии по экономике Дуглас Норт и Лео Гурвиц. определяет деятельность персонала всей системой действующих на предприятии стимулов: выгод и издержек труда при следовании организационным положениям, заданиям и распоряжениям, а также запретительных издержек за отклонения [Норт, 2010; Hurwicz, 2007; Измалков и др., 2008]. При этом, как отмечала лауреат Нобелевской премий по экономике Элинор Остром, мы должны иметь единую систему правил, а не отдельные положения [Остром, 2010b].

Направления реализации **гибких технологий** управления на промышленных предприятиях заключаются в следующем [Шестакова, 2021, с. 16–17]:

- ориентация на построение организации вокруг процесса вместо создания подразделений на основе функций, выделение основных процессов со специфическими целями на основе сочетания однотипных задач;
- замена жестких бюрократических связей гибкими типами взаимоотношений, дебюрократизация процесса управления, сокращение рутинных операций, формализованных процедур и операций;
- формирование самоорганизуемых, самоуправляемых команд (групп, бригад), объединяющих равноправных высокопрофессиональных специалистов с комплементарными навыками с целью достижения целей на основе сплоченности, партнерства, солидарной ответственности, групповой самоорганизации;
- формирование гетерархических структур и «плоских» моделей управления, что приводит к минимизации уровней управления, распространению горизонтальных связей, сокращение вертикального администрирования;
- развитие самостоятельности, творческой инициативы, компетентности персонала, обеспечение вовлечения персонала в процесс управления, внедрение эдхократических отношений [с высокой степенью свободы];
- повышение клиентоориентированности, внедрение технологии маркетинг-менеджмента, заключающейся в ориентации на удовлетворение потребностей различных групп потребителей (поставщики, потребители, посредники, персонал, контактные аудитории, инвесторы);
- внедрение принципов самообучающейся организации, тотальное развитие навыков командного взаимодействия, принятие эффективных коллегиальных решений;
- формирование демократического и знаниевого типа организационной культуры, заключающейся в решении проблем на основе открытого обсуждения; совместно-творческом типе совместной деятельности; разделении функций и ответственности; согласовании интересов отдельных людей с целями организации; открытых и насыщенных коммуникациях; ||
- изменение системы стимулирования персонала, ориентация на командные достижения, поощрение развития разнообразных профессиональных навыков.

Создание такой институциональной среды позволяет повышать производительность деятельности персонала при целеосуществлении, но не выше верхней границы зоны компромисса. И необходимо отметить, что эту границу можно несколько повысить за счет нематериальных личных результатов персонала: повышения условий труда, морального климата, и др. – за счет повышения нематериальных результатов персонала. Но это также несет предприятию некоторые издержки. А также то, что при повышении степени интеллектуальности труда зона безразличия расширяется, что повышает вероятность возникновения конфликтов, их глубину.

5.4. Акционерное предприятие

По определению Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР): «Корпоративное управление включает в себя систему взаимоотношений между менеджментом компании, ее советом директоров, ее акционерами и иными заинтересованными лицами. Корпоративное управление также определяет структуру, с помощью которой устанавливаются цели компании, а также способы достижения этих целей и мониторинг результатов деятельности» [OECD, 2016, с. 9]. Акционерное предприятия может концентрировать капитал многих акционеров и существенно повысить эффект "от масштаба", но его недостаток в размытости управления. Если же имеется доминирующий (мажоритарный) акционер, то деятельность акционерного предприятия практически не отличается от частного (только капитал последнего ограничен). «В Европе, как и почти во всем остальном мире [кроме США], где типичная компания, акции которой котируются на бирже, имеет мажоритарного акционера (индивидуального или семейного), который осуществляет контроль, зачастую даже не обладая контрольным пакетом, а используя систему участия и другие механизмы. Эти различия в структуре собственности ведут к двум последствиям: с одной стороны, доминирующий акционер имеет как заинтересованность, так и власть, чтобы оказывать дисциплинирующее воздействие на менеджмент; с другой, концентрация собственности может создавать новую проблему агентских отношений, возникающую из-за несоответствия интересов мажоритарного и миноритарных акционеров» [Минервин, 2008, с. 103–104]. А «большинство акционеров не считают себя собственниками предприятия и не считаются таковыми. Они собственники лишь по форме, а по существу всего лишь кредиторы, и этот факт признается как ими самими, так и функционерами корпорации» [Freeman, et al., 2010, p. 339].

«Члены этой элитарной группы [управляющих] редко учитывают интересы акционеров – чаще всего они представляют самих себя и действуют в своих интересах. Их неумные аппетиты и алчность превратили современный капитализм в «криминальный» [Конарева, 2011, с. 20].

Общее собрание акционеров избирает совет директоров (наблюдательный совет). При этом члены совета могут и не быть акционерами общества, но только физические лица. Генеральный директор акционерного предприятия избирается общим собранием акционеров или советом директоров.

Явное достоинство акционерных предприятий – это большой его капитал, определяемый суммой вложенных капиталов всех акционеров. Одна же из основных проблем акционерного предприятия, которую отмечал еще Макс Вебер, заключается в том, что «решение вопроса о личности руководителя предприятия и прежде всего о способе, каким он должен управлять, может оказаться в руках тех, кто, получив долю во владении, либо заинтересован исключительно в собственном индивидуальном состоянии, либо ориентирован на другие, никак не связанные с предприятием способы получения прибыли, либо, наконец, руководствуется просто интересами игры на бирже» [Вебер, 2016]. Собственно, акционерному предприятию свойственны и все недостатки обычного капиталистического предприятия, но из-за его больших размеров даже в большей степени.

5.5. Либеральное предприятие

Если компетенции подчиненных существенно выше, чем у руководителя, то целеполагание и оценка результатов сверху вниз уже работать не может. Соответственно и бюрократическая организация, и любая другая превращаются в либеральную. Либеральная организация наиболее эффективна для креативных подразделений (а не больших предприятий в целом) с отбором инноваторов и талантов, разделяющих интересы организации и обладающих необходимыми моральными принципами (без последнего организация будет уже попустительской). Это также касается подразделений, работающих с неформальными сетями на основе краудсорсинга и викиномики [Жемчугов, 2014а], для создания инноваций внутренними неформальными сетями [Коттер, 2016].

В творческих коллективах положительный результат либерализма в том, что основной интерес членов коллективов – это достижение высоких личных творческих целей, соответствующих и целям предприятия. Самоорганизация и самоуправление в достижении

этих целей. В эффективной либеральной организации появляется неформальный лидер, который своей идеей (находящейся в рамках интересов предприятия) захватывает и интегрирует остальных членов коллектива, а руководитель-администратор обеспечивает условия и средства производства.

Интерес персонала при либеральной организации – сохранение места работы при максимальных личных результатах, групповой интерес – сохранение руководителя, если он устраивает коллектив, недопущение ликвидации подразделения. Коллектив самоорганизуется для достижения и личного, и необходимого «производственного» результата подразделений.

К либеральной и попустительской организациям ввиду отсутствия контроля деятельности можно отнести и удаленную работу, при которой угрозой увольнения за прогул невозможно понудить работников к регулярной работе в течение полной рабочей недели [Розенберг, Бирдцелл, 1995].

Механизм либерального предприятия создается на базе подбора креативных сотрудников, имеющих высокие моральные принципы и разделяющих интересы предприятия, и в основном заключается в предоставлении им свободы, личной постановке целей и их достижении на базе лидерства. Без такого подбора его эффективность невозможна – это будет лишь попустительская организация. Для отбора персонала принципы и интересы предприятия должны быть предварительно сформулированы как ключевые положения его деятельности должны приниматься новыми сотрудниками, быть согласованы с ними.

Либеральным предприятием в целом могут быть только микропредприятия и самые малые предприятия. В больших предприятиях это могут быть только либеральные структурные подразделения.

5.6. Государственное предприятие

Дэвид Лейн²⁸⁷ отмечает: «Капитализм, контролируемый государством, является идеологической и политической альтернативой неолиберальному капитализму и может представлять собой набор рациональных экономических стратегий для экономики с устоявшимся капиталистическим классом и рабочим классом, ориентированным на

²⁸⁷ Дэвид Лейн – почетный профессор социологии Кембриджского университета, академик Академии социальных наук (Соединенное Королевство), почетный член Европейской Социологической Ассоциации, Многие годы изучает проблемы экономического и социального развития СССР, России.

потребление» [Лэйн, 2022, с. 33].

Государственное предприятие отличается от частного и акционерного тем, что его собственником является государство. При этом «миссия государственных предприятий определяется их функциями, производными от функций самого государства. Функции государственных предприятий заключаются в активном содействии выполнению государством его базовых функций по обеспечению жизнедеятельности общества, национальной экономики, поддержания экономических и социально-политических интересов» [Кузюшкин, 2009с. 83].

Благодаря большому капиталу «производительность труда (объем созданной добавленной стоимости на одного работающего) в государственном секторе выше, чем на частных предприятиях. Это справедливо практически для всех европейских государств, кроме Бельгии и Люксембурга. Таким образом, опровергается традиционное мнение о госсекторе как о неэффективном сегменте экономики. Наоборот, государственные предприятия генерируют прогрессивные методы и формы хозяйствования» [Кузюшкин, 2009, с. 84].

Однако сравнение государственного и частного сектора весьма относительно. Оценку и результата, и стоимости входящих ресурсов в основном определяет не рынок. Кроме того: «Государственная по форме собственность в российской экономике – это не столько общественная собственность, имеющая форму государственной, сколько корпоративный капитал, функционирующий в рамках неадекватной ему формы. Отрыв формы от содержания проявляется в том, что даже в случае принадлежности государству более 50% акций эти корпорации, государственные по форме, действуют преимущественно в интересах корпоративного капитала. Более того, даже в случае унитарных государственных предприятий бюрократические деформации делают эту собственность тем, что К. Маркс назвал в свое время «всеобщей частной собственностью» ... в России ... основные права собственности на ключевые ресурсы (сырье, финансы) контролируются крупным капиталом, подчиненным, в конечном счете, государственной бюрократии. При этом формы собственности часто неадекватны их экономическому содержанию» [Альтернативы, 2022, с. 43]. «России существует проблема недостаточной инновационной активности крупных государственных предприятий. Существенное увеличение финансирования госкорпораций в высокотехнологичных отраслях не привело к соразмерному росту масштабов и эффективности инновационной деятельности» [Ширяев,

и др., 2021]. В целом «трудно предугадать результаты государственного вмешательства, поскольку оно может дать непредусмотренные эффекты, а достижение поставленных целей часто требует больше времени, чем предусматривалось изначально. Инновации не могут быть установлены по указу или централизованно запланированы, а требуют времени для взаимодействия между соответствующими акторами, доверия, свободы и неформальных организационных структур. Российская инновационная система имеет недостатки в этих областях, что объясняет её неудачи» [Ширяев, и др., 2021, с. 86]. «Таким образом, поиск наиболее оптимального соотношения между государственной и частной формами собственности на средства производства, каждая из которых обладает собственным потенциалом развития, имеет не только теоретический интерес, но и практическое значение. Необходимо равноправное функционирование данных форм собственности» [Андрекус, Сабурова, 2013, с. 37].

Что касается частных предприятий, то «разные страны построили очень разные системы, которые опираются на институты и предпосылки доприватизационного периода» [Dobbin, 2016]. Но это касается и условий создания и приватизации, и наших российских предприятий.

Соответственно сравнивать государственные и частные предприятия практического смысла не имеет. Но можно отметить, что и в тех, и в других, уровень труда персонала и его оплаты (совокупной материальной и нематериальной) соответствует единому рынку туда.

5.7. Социалистическое предприятие. Отношения труда и капитала при социалистической собственности

Победивший в России социализм столкнулся с проблемой отсутствия в стране оборотного капитала. А без него невозможно решить и подъем уровня жизни населения. И это было политической проблемой, так как поступления извне были исключены [Кулишер, 2007]. Соответственно первый пятилетний план, ориентированный на резкий подъем и промышленного, и сельскохозяйственного производства, представлялся совершенно нереальным. Но государство «в качестве оборотного капитала могло рассчитывать на прибавочную стоимость труда людей. <...> А для этого нужно было убедить массы, что их труд не будет бесполезным. Нужно было добиться от населения, чтобы оно кредитовало государство своим трудом. <...> Надо было «разморозить» доверие.

Что бы там ни думали за пределами России, подлинный капитал, который позволил финансировать пятилетний план, – это не запасы золота и платины <...>. Этим капиталом стало доверие, которое позволило правительству мобилизовать почти 30% национального дохода для снабжения страны оборудованием, вместо того чтобы дать населению немного поднять свой уровень жизни. И благодаря яростной энергии активистов, сумевших сыграть на патриотических чувствах, население согласилось – сначала нехотя, а затем с известного рода радостью или, во всяком случае, патриотической гордостью – отдать часть прибавочной стоимости своего труда на благо будущих поколений. <...> Коллектив, испытывающий колоссальное напряжение духа и нервной системы, безжалостно давит всех тех, кто встает на пути к его будущему» [Кулишер, 2007]. Социальные отношения в предприятии, за исключением зарплаты, которая в основном определялась государством, остались такими же, как и при капитализме: рабочие не имели собственности ни на средства производства, ни на результаты деятельности своих предприятий. Однако они получили веру в то, что результаты государства в целом пойдут на их благо и благо будущих поколений. И это уже социальные отношения в рамках всего государства, и вера в государство обеспечила высокие производительные силы.

При социализме капиталом обладает только государство. Соответственно каждый работает не на своего хозяина, а на свою страну²⁸⁸. И это серьезный моральный стимул. Особенно это проявилось во время Великой Отечественной Войны, когда и стар и млад встали за станки и работали, подчас ночуя в цехах. Когда оборонные заводы перевозились на Урал и в Сибирь и строились и запускались буквально за месяц. Проявляется это и в наше время СВО несмотря на победу капитализма в нашей стране в части "общества потребления".

Однако при социализме общая собственность практически ликвидировала предпринимательство. Целью "красных директоров" стало не развитие их предприятий, а выполнение спускаемого свыше плана. И руководителям при выгодно слегка недовыполнить план, не боясь при этом карательных санкций и, получая на следующий год

²⁸⁸ При этом зачастую понимая, что он обманывает и свое государство, и своих работников. «Людей нельзя обмануть. В наших самых мимолетных действиях они ищут проявления стереотипов, и у них достает мудрости не доверять словам, которые в каком-либо отношении расходятся с нашими делами» [56, с. 95]. «К сожалению, очень многие менеджеры все еще полагают, что сотрудников можно убедить, сформулировав высокопарные ценности и произнося о них речи. Но большинство таких заявлений – бесполезная дань моде. Они ничем не подкреплены и представляют собой наборы банальностей, которые только усиливают скептицизм сотрудников» [Хаммер, Чампи, 2006, с. 99].

посильное плановое задание [Гайдар, 1997]. Приведем для понимания анекдот хрущевских времен. В рамках обмена советский директор отправляется руководить американской компанией, а американский – советским предприятием. По окончании встречаются, советский, вытирая пот, говорит: «Ух, от десяти заказов отбился», а американский: «А я тебя лет на десять заказами обеспечил». Причина в том, что советский работал за оклад, а американский за процент от добавленной стоимости.

Социализм достиг высоких результатов в оборонной и тяжелой промышленности, от которой зависело выживание нашей страны во враждебном окружении. Но в потребительской сфере отсутствие предпринимательства тормозило повышение личного уровня населения. Наши фабрики работали не на потребителя, а на план, и склады переполнялись продукцией, не пользующейся спросом. А в то же самое время появился дефицит качественной продукции. Это время хорошо помнит один из авторов. Хорошие вещи можно было не "купить", а "приобрести по блату". Или купить в "Березке", торгующей за валюту²⁸⁹.

Появилась и развивалась спекуляция. А также незаконная реализация с предприятий дефицитных материалов (а далее их продажа за границу), производство и реализация неучтенной продукции "цеховиками". Предпринимательство развивалось в теневой экономике²⁹⁰. И в СССР стало развиваться "общество потребления", но спрос не рождал предложение. Персонал стал работать по принципу "как платите, так и работаем"²⁹¹.

И это стало явно показывать населению преимущество капитализма в формируемом "обществе потребления". В предпринимательстве на всех уровнях, основные результаты капитализма стадии первоначального накопления капитала приносил основные результаты только в противозаконной сфере. И это примерно в то самое время, когда в капиталистических отношениях труда и капитала стал намечаться кризис!

В такой благоприятной почве при переходе к капитализму стало резко развиваться "общество потребления" и противозаконная деятельность. Особенно стала заметна деградация молодежи, культура которой становилась отображением этого нового

²⁸⁹ Торгующей за так называемые "чеки", получаемые за работу за границей, за изобретения в поставляемой за границу продукцию. Один из авторов получал их за изобретения в военной продукции, поставленной в Индию, и хорошо помнит разницу товаров в "Березке" и магазинах ширпотреба.

²⁹⁰ В каком-то смысле размер дохода предпринимателя вообще не «определяется»; это то, что остается после того, как «определяется» все издержки [Найт, 2013, с. 267]. А при социализме доход любого руководителя – это фиксированная зарплата, главное не предпринимательство для удовлетворения потребителя, а формальное выполнение плана.

²⁹¹ И даже по принципу "ты здесь хозяин, а не гость, – тащи с работы каждый гвоздь".

общества. Так мои друзья, оставшиеся в оборонке, удивлялись низкому уровню выпускников Физтеха, в котором они ранее обучались. И совершенно неадекватным их запросам по оплате труда.

Однако в настоящее время подавляющее большинство населения (включающее подростковую молодежь) уже разочаровались в российском капитализме, но отмечают необходимость предпринимательства [Buekens, 2014] на всех уровнях от руководителей предприятий – до ведущего и даже рядового персонала при соответствующих моральных и общечеловеческих принципах культуры. Здесь А.И. Селиванов²⁹² пишет: «Необходимо констатировать, что современность России без сомнения проигрывает советскому строю и в духовном комплексе, и в научности – отсутствие национально-эффективных идейно-ценностных и целевых установок, комплексных научных и экспертно-аналитических разработок большой мощности, ... нам теперь необходимо начать по крупицам возвращать социализм, выдавливая и *вынуждая становиться более разумным и национально ответственным капитализм*» [Селиванов, 2017, с. 190].

И при любом строе «руководитель не может обеспечивать внутри предприятия подчинение всех индивидуальных интересов (честолюбие, жадность, борьба за зарплату, статус, личную власть) общему интересу, если во взаимоотношениях с внешней средой главной целью предприятия считается бесконтрольная реализация этих самых интересов» [Питерс, Уотермен, 1996].

Отношения труда и капитала при социализме имеют только одно принципиальное отличие от капиталистических: человек работает не на прибыль своего хозяина, а на свое государство, правда представленного бюрократией. А бюрократия больше заботится о себе, а не развитии государства. Но заботится о государстве все же более, чем при капитализме, а при угрозах государству – несравненно более, чем при капитализме.

5.8. Виды некапиталистических предприятий

5.8.1. Микропредприятия

В любом предприятии имеются два институциональных барьера: связанный с формальной организацией, несущей, например, административные проблемы; и

²⁹² Селиванов Александр Иванович – главный научный сотрудник Центра проблем экономической безопасности и стратегического планирования Института экономической политики и проблем экономической безопасности Финансового университета при Правительстве РФ, доктор философских наук

неформальную, имеющую коррупционную природу [Вольчик, 2012]. Здесь Дуглас Норт отмечал два фундаментальных экономических фактора предприятия. Первый из них – это “экономия от масштаба”, а второй – развитие более эффективных механизмов контроля и принуждения [Норт, 1997а, с. 162]. Что же касается механизмов контроля и принуждения, то «в обществах, где взаимодействие протекает на личностном уровне, неформальных норм в целом достаточно» [Норт 2010, с. 91]. При этом микропредприятия²⁹³ чаще всего – это предприятия не с авторитарным управлением, а с управлением собственником на личностном уровне – с их организацией и на цели предприятия, и на цели коллектива. В них принуждение практически отсутствует и достаточно внутреннего контроля коллектива. Макс Вебер даже не относил такие предприятия к капиталистическим. Они даже более имеют черты семейных предприятий. Оппортунистическая же деятельность возникает при противоположности интересов характерной, для бюрократических предприятий, а не микропредприятий.

Обычно отмечается, что «формальные и неформальные отношения совместно образуют соответствующую организационную структуру» [Ивасенко, 2017]. А институт малого и среднего бизнеса определяется как «устойчивый комплекс формальных и неформальных правил, принципов, норм, установок, регулирующих различные сферы человеческой деятельности и организующих их в систему ролей и статусов, образующих социальную систему» [Иванов, 2011, с. 92]. При этом в институте микропредприятия формальной составляющей института практически: свои формальные требования руководитель-собственник обсуждает с кандидатами лично и отбирает только тех, для которых его бизнес общ. А если отсутствие общности выявляется позднее, сам коллектив заставляет их уходить. И только неформальные отношения совместно образуют соответствующую организационную структуру.

У микропредприятий есть две основные особенности: это малый эффект масштаба и производственная деятельность на базе личных отношений.

Эффект масштаба в микропредприятии, с одной стороны, отрицателен. У них большие затраты на единицу продукции [Томилина, Табурчак, 2006]. С другой стороны, «сотрудник небольшой компании может получать большее моральное удовлетворение от значимости своей роли в компании: процентное соотношение его вклада в общий результат

²⁹³ Максимальная численность в районе 15 человек – численность большого структурного подразделения.

будет несоизмеримо выше аналогичного показателя для сотрудника крупной компании» [Босак, 2020, с. 56].

Личные отношения, с одной стороны, связаны с высокими транзакционными издержками в неформальных цепочках, основанных на личных отношениях [Ильцова и др., 2021, с. 145]. Однако в микропредприятиях эти цепочки минимальны. И если говорить об издержках, то они идут в основном на саму поддержку этих отношений. Однако эти отношения присутствуют всегда, когда есть возможности коммуникации. С другой же стороны, при хороших отношениях «создается благоприятный климат для работы, что, несомненно, повышает производительность труда сотрудников» [Проняева, Давыдкин, 2022 с. 145].

На наш взгляд главное, что определяет производительные силы коллектива и эффективность предприятия, это общность интересов коллектива и собственника предприятия. Это минимизирует и транзакционные издержки.

О. Уильямсон писал: «Если бы крупные фирмы могли копировать деятельность совокупности мелких фирм во всех обстоятельствах, где успешны мелкие фирмы, они были бы столь же успешны. Если бы, более того, крупные фирмы могли выборочно вмешиваться в деятельность, навязывая (иерархические) решения в случаях потенциальных конфликтов, когда возможно прогнозируемое получение чистой прибыли, крупные фирмы были бы даже более успешны» [Уильямсон, 1996]. Только для этого необходимо создать крупную фирму с общностью отношений.

В целом, поскольку в микропредприятии отбор и развитие их членов осуществляет непосредственно собственник исходя из своих ценностей и интересов своего предприятия, формируется организация, члены которой направлены на достижение целей предприятия, которые гармоничны личным целям коллектива.

5.8.2. Кооперативное предприятие

«По Драхайму (1952 г.) «кооперативы – это предприятия, носителями которых являются лица, добровольно объединенные, образующие в социологическом контексте группу, а в экономическом – совместное предприятие». Совместное предприятие основано на паевом капитале с демократическим голосованием внутри группы. Вообще, в кооперативной теории кооперативы имеют 3 основополагающих критерия: двойственную природу, принцип идентичности, принцип демократии. Двойственная природа состоит в

том, что в одном лице совмещены 2 интереса: собственника и клиента, принцип идентичности отражает «гомогенность» или однородность интересов, принцип демократии голосование не по принципу кто является держателем большего количества паев или капитала, по принципу: пайщик имеет 1 голос» [Искаков, Чонов, 2007, с. 53]..

Макс Вебер не относил кооперативы к капиталистическим предприятиям [Вебер, 2016]. Это отмечается и в наше время: «Кооператив – это не экономическая единица, каковой является предприятие (фирма). Кооператив отличается от фирмы характером своего капитала, а не просто является «союзом лиц» в разрез «союза капитала». Будучи экономической единицей, фирма проживает свое самодовлеющее существование, а кооператив (если он соблюдает принципы и не претерпел трансформацию) принужден считаться и жить жизнью экономических единиц, его составляющих ... кооперативы ориентированы на то, чтобы выгоды получались от членства, а не от инвестирования в бизнес ... решая проблемы своих членов, кооперативы ориентированы на то, чтобы выгоды получались от членства, а не от инвестирования в бизнес» [Соболев, Беднягин, 2022, с. 73].

Двойственную изначально в качестве побудительных компонентов выступают ценность реципрокного поведения, справедливый характер процедур и социальная ориентированность целей природу институтов отмечает и Н.И. Морозова²⁹⁴ «Принципиальное отличие кооперативов от других экономических организаций заключается в том, что их экономическая деятельность подчинена этическим ценностям (выступают как кооперативные ценности), которые, наряду с экономическими и юридическими законами, регулируют совместную деятельность кооператоров, руководствующихся своими внутренними убеждениями и силой коллективного мнения. ... изначально в качестве побудительных компонентов выступают ценность реципрокного поведения, справедливый характер процедур и социальная ориентированность целей» [Морозова, 2019, с. 211].

Никлас Луман²⁹⁵ и Роберт Мертон²⁹⁶ описывают эту двойственность так. С одной стороны: «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.

²⁹⁴ Морозова Наталья Ивановна – доктор экономических наук, профессор, советник, Волгоградский кооперативный институт (филиал) Российского университета кооперации.

²⁹⁵ Луман Никлас (1927–1998), немецкий социолог

²⁹⁶ Михельс Роберт (1876–1936) – немецкий, историк, экономист и социолог, ученик Макса Вебера.

Нормы развиваются по мере того, как становятся необходимы подчинения частных явлений общему принципу» [Луман, 2007]. С другой стороны: «Наиболее эффективной в техническом плане процедуре – вне зависимости от того, узаконена она культурой или нет, – как правило, начинают отдавать предпочтение перед институционально предписанным поведением. По мере продолжающегося размывания институциональных норм общество становится нестабильным, и в нем появляется то, что Дюркгейм назвал «аномией» (или безнормностью). Равновесие между предписанными культурой целями и средствами становится очень шатким по мере того, как все больше делается акцент на достижение наделенных престижем целей любыми средствами» [Мертон, 2006].

Проблемы кооперативных предприятий

В литературе отмечаются следующие проблемы кооперативных предприятий

Б.Ю. Кагарлицкий²⁹⁷ отмечает, что «даже если кооперация добровольна, необходимо отчуждение полномочий, предоставление власти некоему органу, находящемуся за пределами общин и над ними. Появляются привилегии, социальное разделение труда, оформляются закрытые касты, присваивающие себе не только политические полномочия, но и идеологический статус, закрепляющие за собой монополию на определенный род знаний» [Кагарлицкий, 2010, с. 38]. Неизбежно формируется бюрократия. Как отмечал Макс Вебер, бюрократическое управление означает господство через знание. Свои могущественные властные позиции, достигнутые в силу профессионального знания, бюрократия усиливает за счет монополии служебного знания. Все члены массовых союзов неизбежно подпадают под господство бюрократии. Только собственник обладает иммунитетом [Вебер, 2016]. Роберт Михельс²⁹⁸ пишет, что «концентрация власти в руках относительно немногих <...> с естественной необходимостью приводит к частому злоупотреблению ею» [Михельс, 1990, с. 85]. Это же отмечали Арнольд Тойнби²⁹⁹ и Освальд Шпенглер³⁰⁰: «Одним из симптомов социального распада и причиной социального раскола является вырождение меньшинства, ранее способного руководить благодаря своим творческим потенциям, но теперь сохраняющего

²⁹⁷ Борис Юльевич Кагарлицкий – российский политолог и социолог, кандидат политических наук, профессор МВШЭСН, руководитель Института глобализации и социальных движений.

²⁹⁸ Роберт Михельс (9 января 1876 – 2 мая 1936) – немецкий социолог и педагог

²⁹⁹ Арнольд Джозеф Тойнби (1889–1975) – британско-английский историк, социолог, философ истории и культуролог.

³⁰⁰ Освальд Шпенглер (1880–1936) – немецкий историософ, представитель философии жизни.

власть лишь благодаря грубой силе» [Шпенглер, 1993; Тойнби, 2010]. «Харизматических лидеров, поднимающих массы к активной деятельности, сменяют бюрократы, а революционеры и энтузиасты – консерваторы и приспособленцы. Руководящая группа становится все более изолированной и замкнутой, защищает, прежде всего, свои привилегии и в перспективе превращается в интегральную часть правящей элиты» [Михельс, 1990]. Здесь М.А. Дерябина³⁰¹ пишет: «Центральный элемент имеет возможность отнимать личную энергию у подвластных периферических элементов иерархической системы, это отрицательное воздействие постоянно истощает систему, накапливаясь до разрушительных размеров и угрожая возникновением кризисов из-за нарушения ее устойчивости» [Дерябина, 2020, с. 65]. «Пирамида стратификации (иерархии управления – прим. авт.) прочна, когда элита состоит из наиболее способных, талантливых; когда же элита становится закрытой, имобильной, не допускает к управлению наиболее талантливых представителей социальных низов, общество обречено» [Sorokin, 1992].

Отмечаются следующие причины неудач производственных кооперативов: «недостаточную разработанность экономической теории самоуправления работников и коллективных форм хозяйствования» [Хабибуллин, Седов, 2017, с. 124]. «недостаточная мобилизация научных сил органами власти, опора на недостаточно научно обоснованные подходы к развитию кооперации» [Морозова, 2019, с. 38].

Однако наука и теория больших кооперативных и народных предприятий – это вовсе не экономика³⁰². Это психика малых групп. Что касается больших групп и объединений равноправных субъектов деятельности – это теория демократии – власти большинства. И здесь В.В. Розанов отмечал: «Демократия – это способ, с помощью которого хорошо организованное меньшинство управляет неорганизованным большинством» [Горбачев, 2008]. Именно это показывает механизм существования крупных кооперативных предприятий и их неудач.

Возможности стабильной деятельности кооперативных предприятий и их исключительность

И их деятельность, само существование всецело зависит от того, каким будет это

³⁰¹ Дерябина Марина Александровна – кандидат экономических наук, главный научный сотрудник сектора эволюции социально-экономических систем Центра эволюционной экономики ФГБУН Институт экономики РАН.

³⁰² «При чисто экономических отношениях люди остаются чуждыми друг другу» [Дюркгейм, 1991, с. 502].

«организованное меньшинство». Здесь Альфред Маршалл писал (1890): «Некоторыми кооперативными обществами великолепно руководили люди, высокоодаренные и в умственном, и в нравственном отношении, – люди, которые во имя присущей им кооперативной веры трудились, проявляя большие способности, предприимчивость и исключительную порядочность, неизменно довольствуясь меньшим вознаграждением за свой труд, чем они могли бы получить в качестве управляющих на собственном предприятии или в частной фирме» [Маршалл, 2012]. Жизнеспособность любых больших социальных объединений обеспечивает власть хорошо организованного активного меньшинства. Будь то большой кооператив, народное предприятие, или государство. И их эффективность зависит от того, насколько исключительна порядочность и альтруизм активного меньшинства. Соответственно число таких предприятий мизерно. А иерархических предприятий – власть собственника [Вебер, 2016].

Кооперативная система базируется на альтруизме, только «любая альтруистичная система внутренне нестабильна, поскольку она не защищена от злоупотреблений со стороны эгоистичных индивидуумов, готовых ее эксплуатировать» [Докинз, 2015, с. 197] (за исключением самых малых солидарных групп). И «на геномном уровне альтруизм – плохая черта» [Докинз, 2015, с. 81]. «Альтруистическое поведение, за исключением альтруизма по отношению к очень близким родственникам (прямым потомкам и братьям и сестрам), не является жизнеспособным» [Simon 2005: 92]. И «общественный институт кооперации фундаментально более требователен к агентам, чем просто обычное следование спонтанному индивидуалистскому общественному правилу уклонения» [Элснер, 2007, с. 12]. А также и к их числу – не более 5–6 человек, далее начинаются проблемы. Соответственно «кооперативная система редко реализовывалась во всей своей полноте, а ее частичное применение до сих пор не обнаружило сколько-нибудь заметных успехов» [Маршалл, 2012, с. 1011–1012], большие кооперативные и народные предприятия существуют, обладают более высокой эффективностью, чем традиционные, однако число их просто мизерно [Хабибуллин, Седов, 2017].

Реальное состояние с кооперативными предприятиями

Уже в конце прошлого века Роберт Михельс так описывал проблемы производственных кооперативов: «История производственных кооперативов обнаруживает следующую дилемму: или они погибают от раздора и бессилия, вызванного правом

вмешательства слишком многих, или они подчиняются воле одного лица или немногих, утрачивая при этом свойственный им кооперативный характер. <...> Источником, питающим эту тенденцию в производственных кооперативах, является то обстоятельство, что они представляют собой <...> объединения лиц, чьи личные права уменьшаются по мере увеличения кооператива за счет принятия новых членов» [Михельс, 1990, с. 84]. «В современной России народные предприятия не получили должного развития в силу ряда причин. Одной из самых главных причин, которая приводит к отсутствию роста количества народных предприятий в России, является слабая проработка как теоретических, так и практических вопросов создания и функционирования народного предприятия. До сих пор не выделены принципы организации народного предприятия, которые необходимы для преобразования действующего коммерческого предприятия в народное предприятие» [Сергеев, 2014, с. 316–317].

Выводы по кооперативным и народным предприятиям А.А. Глушецкого³⁰³

Все отмеченное говорит о том, что любому иерархическому предприятию необходима власть собственника – строгая вертикаль власти сверху донизу. И это никак не кооперативное предприятие. Соответственно А.А. Глушецкий отмечает: «Кооператив как коммерческая корпорация основан на значительных ограничениях, которые делают его наименее эффективной формой организации бизнеса по сравнению с хозяйственными обществами, где эти ограничения отсутствуют. Тезис о том, что кооператив – это малоконфликтная, социально гармоничная форма организации бизнеса, не соответствует действительности: этому виду коммерческой корпорации присущи специфические противоречия и конфликты. Коммерческая корпорация, в которой объем корпоративных прав ее участников не зависит от размера их инвестиций, непривлекательна для инвесторов. Кооперативы занимают весьма ограниченную нишу в современном экономическом ландшафте, поскольку не могут решать задачи, требующие значительных инвестиций; в нем вполне закономерно преобладают хозяйственные общества» [Глушецкий, 2020, с. 62]. И все «корпорации кооперативного типа, в том числе народные предприятия, основаны на большем количестве запретов и ограничений, что порождает специфические проблемы и конфликты. Попытка представить эту модель бизнеса как бесконфликтную, социально

³⁰³ Глушецкий Андрей Анатольевич – доктор экономических наук, профессор Высшей школы финансов и менеджмента Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, генеральный директор Центра корпоративных стратегий.

гармонизированную далеко от научного анализа. Идеология данной модели не в том, чтобы наделить ее участников дополнительными правами и возможностями в структурировании своих внутрикорпоративных отношений, а в том, чтобы ввести ограничения корпоративных прав и права собственности, что сужает рамки экономической деятельности участников корпорации. Эти ограничения делают кооперативную модель бизнеса малопривлекательной для инвесторов, что существенно уменьшает масштабы ее применения. Она объективно локализована в очень ограниченной части современного экономического ландшафта, где очевидно господствуют хозяйственные общества, обладающие неизмеримо большими инвестиционными возможностями» [Глушецкий, 2016, с. 46].

Кооперативные предприятия как основа предприятий будущего

Несмотря на неудачи, Р.И. Хабибуллин и Е.В. Седов³⁰⁴ в 2017 году отмечали, что «все чаще экономисты приходят к выводу о том, что организациями будущего являются именно самоуправляемые фирмы, базирующиеся на принципе хозяйственной власти трудового коллектива» [Хабибуллин, Седов 2017, с. 108]. Он писал, что такие предприятия существуют, обладают более высокой эффективностью, чем традиционные, однако число их просто мизерно. Одной из причин этого Р.И. Хабибуллин отмечал «недостаточную разработанность экономической теории самоуправления работников и коллективных форм хозяйствования» [Хабибуллин, Седов 2017, с. 124]. И «стратегия оптимального развития социально-экономических экосистем будет включать систему мер, обеспечивающих высокий уровень мотивации трудовой деятельности работников, вовлечение их в управление экосистемами, создание институциональных условий для развития демократически управляемых компаний, в которых практикуется система партисипативного менеджмента и финансового участия трудовых коллективов» [Хабибуллин 2022, с. 69]. Однако концепции, а тем более, "системы партисипативного менеджмента" еще не существует.

Таким образом, что говорит и практика, и теория, любые демократические производственные предприятия, кооперативные, народные, принципиально могут

³⁰⁴ Хабибуллин Рифат Илгизович – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник лаборатории микроэкономического анализа и моделирования Центрального экономико-математического института РАН.

Седов Евгений Вадимович – главный специалист-эксперт департамента экономического законодательства Министерства юстиции Российской Федерации.

существовать только в самых малых формах (численность до 5–6 человек) при общности интересов, целей и средств их осуществления. Любые большие иерархические предприятия должны иметь собственника (или малую сплоченную группу собственников) и строгую вертикаль власти по всему предприятию.

5.8.3. Предпосылки партнерского предприятия

Партнерские отношения впервые описал еще Адам Смит в земледелии: «землевладелец снабжал таких крестьян семенами, скотом и сельскохозяйственными орудиями – одним словом, всем капиталом, необходимым для обработки участка земли. Полученный продукт делился поровну между землевладельцем и крестьянином после вычета из него того, что считалось необходимым для сохранения и восстановления капитала» [Смит, 2017, с. 390]. При этом сами крестьяне были свободны в своей деятельности. Аналогичную партнерскую систему А. Маршалл описал и в других сферах деятельности – систему «при которой труд и капитал получают какую-то определенную долю в продукте. <...> Подобная система позволяет человеку, почти не имеющему собственного капитала, получить капитал в пользование за более низкую плату, чем он это смог бы сделать каким-либо другим способом, и пользоваться большей свободой и иметь большую ответственность, чем если бы он был наемным работником; таким образом, подобная система имеет многие преимущества, присущие трем современным системам: кооперации, участию в прибылях и сдельной заработной платы» [Маршалл, 2012, с. 1894]. При наемном же труде Альфред Маршалл отмечал, что «только при помощи постоянного вмешательства землевладелец может поддерживать на необходимом уровне количество вкладываемого в ферму труда и добиться меньшего использования ресурсов землевладельца для получения результатов, которыми он не делится с земледельцем» [Маршалл, 2012, с. 1897]. Партнерство «делает излишней часть второстепенных функций по надзору за трудом рабочих, которая необходима в других заведениях, поскольку их собственные материальные интересы и гордость за успех их собственного предприятия побуждают каждого презирать всякую небрежность в работе, проявляемую то ли им самим, то ли товарищами по труду» [Маршалл, 2012].

Первым партнерским предприятием можно назвать фабрику Роберта Оуэна (1797). Он говорил рабочим своей фабрики: «Чем больше будет продуктов и чем выше их достоинство, тем более доходов получится с фабрики. Увеличение же доходов даст мне

возможность больше сделать в вашу пользу, – возвысить задельную плату, сократить число рабочих часов, увеличить удобства вашего помещения и т.п. Вы видите, следовательно, что, работая хорошо, вы не для одних моих барышей жертвуете своим трудом, а имеете в виду вашу собственную прямую выгоду» [Каменский, 1998]. Работники не сразу поверили Оуэну, но когда убедились, что он действительно улучшил условия труда, сократил число рабочих часов, построил жилье для работников, обеспечил снабжение, стал обучать детей, и т.д., убедились что это все реально, поверили ему и пошли за ним, «все убедились, что лучше при конце недельного счета получить десять копеек вместо рубля, за исключением всех расходов, нежели получить полный рубль и тотчас же издержать его весь на те же расходы, да еще остаться в долгу» [Добролюбов, 1987]. И построенная на таких принципах, его фабрика стала одной из самых прибыльных в Англии.

В этих примерах видно, что партнерство и по Смиту, и по Маршаллу, и по Оуэну, строилось на базе капитала собственника, но с представлением коллективу свободы и части добавленной стоимости предприятия. Причем по Оуэну оно базировалось не на материальной заработной плате, которая была даже ниже, чем у других, а на базе тех ценностей, которые составляют саму сущность жизни человека.

Во всех отмеченных случаях наемные крестьяне и работники были свободны. Так на фабрике Оуэна не было «никаких строгих надсмотрщиков, мастеров, донимающих штрафами и взысканиями. Уничтоживши взыскания, Оуэн уничтожил и награды» [Добролюбов, 1987]. Партнерская деятельность базируется на свободе, самоорганизации, личной ответственности за распределяемый конечный общий результат.

Как уже отмечалось, «каждый экономический агент может инвестировать свои средства и время в производство либо в деятельность по присвоению ренты. Его выбор зависит от относительной эффективности этих двух вариантов. Если присвоение ренты более выгодно, то агенты выбирают этот вид деятельности и может возникнуть институциональная ловушка³⁰⁵ [lock-in effect]» [Полтерович, 2004, с. 10]. Так при такой партнерской организации коллективу выгоднее «инвестировать свои средства и время в производство».

К сожалению, по отношению к производственным предприятиям

³⁰⁵ Как писал Д. Майерс: «Мы можем свести к минимуму деструктивные ловушки социальных дилемм, устанавливая правила, которые регулируют своекорыстное поведение; сохраняя небольшие группы, позволяя людям общаться; изменяя вознаграждения, чтобы сделать сотрудничество более полезным; призывая к принудительным альтруистическим нормам» [Myers, 2012, с. 361].

«Социокультурные и гуманистические критерии по-прежнему не рассматриваются российской бизнес-элитой и правительственными кругами как неотъемлемые составляющие современного этапа экономических и технологических преобразований ... основе социального лежат гуманистические, этические, морально-нравственные нормы. Это позволяет формировать новую социальную среду для совместной трудовой деятельности, новую этику трудовой жизни, новое «качество жизни» [Нехода, Сахарова, 2012, с. 169, 173]. И вся история развития и расширяющегося кризиса капитализма говорит о том, только на базе социальных критериев и норм можно построить современное эффективное предприятие.

«Реальная экономическая проблема повышения эффективности распределения общественных ресурсов связана не с устранением» экономической власти, а с выбором между реальными альтернативными вариантами организации экономической власти» [Дементьев, 2019, с. 81]. Именно таким реальным альтернативным вариантом организации экономической власти является коллегиальное целеполагание при общности интересов и строгой вертикали власти. Только коллегиальное целеполагание – это не экономическая категория. В идеале – это *«ценностный (духовный) менеджмент* – управление формированием и развитием системы ценностей, разделяемых участниками деятельности предприятия. Речь идёт об установках, позволяющих осознать некие высшие («надпредметные») цели функционирования предприятия» [Клейнер, 2022, с. 34]. Отмечается необходимость «развития практик сотрудничества, партнерского взаимодействия, участия отдельных работников в управлении» [Хвостанцев, Круглов, 2022]. При этом «в современной экономической науке остается основная проблема, заключающаяся в том, что в качестве незыблемого императива действует положение – главной целью хозяйственной деятельности человека является удовлетворение его собственных потребностей. То есть личное обеспечение может или должно происходить за счет других. Это бездуховная, безнравственная цель, которая не имеет рационального экономического основания. До сегодняшнего дня накопление капитала осуществляется на основе рационального протекционизма, уходящего в глубь веков, и духовная экономика смотрится «призраком» экономики обуздания прихотей и страстей. Основная проблема в данном контексте состоит в материализации духовных ценностей по всем подсистемам общества. Духовная экономика формируется не сама, а только за счет соглашений и договоренности в культурно-теологической подсистеме общества. Один из критериев –

«частная форма собственности при общественной собственности на природные блага» – является в духовной экономике ключевым» [Морозов, 2021].

5.8.4. Невозможность создания партнерского предприятия распределением прибыли

Партнерскую систему, «при которой труд и капитал получают какую-то определенную долю в продукте... – описал Альфред Маршалл [Маршалл, с. 1894] так – Подобная система позволяет человеку, почти не имеющему собственного капитала, получить капитал в пользование за более низкую плату, чем он это смог бы сделать каким-либо другим способом, и пользоваться большей свободой и иметь большую ответственность, чем если бы он был наемным работником; таким образом, подобная система имеет многие преимущества, присущие трем современным системам: кооперации, участию в прибылях и сдельной заработной платы». Здесь Энтони Самуэльсон 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]. Отмечается это и в наши дни: «Максимальное значение совокупного дохода достигается в том случае, когда агенты договариваются о справедливом разделе ожидаемого дохода» [Скаржинская, Цуриков, 2014, с. 97]. Ранее отмечалось это Джоном Коммонсом³⁰⁶

Только распределение экономического результата – это необходимое, но недостаточное условие, как отмечала Элино́р О́стром, даже «когда ряд индивидов имеет общий или коллективный интерес – когда они разделяют одну цель, индивидуальные, действия либо вообще не в состоянии обеспечить этот общий интерес, либо не могут адекватно способствовать достижению этой цели» [цит. по: Остром, 2010b, с. 87]. Ведь «там, где господствует только интерес, ничто не сдерживает сталкивающиеся эгоизмы, каждое «я» находится относительно другого «я» на военном положении, и всякое перемирие в этом вечном антагонизме не может быть долговечным. Интерес в самом деле наименее постоянная вещь на свете. Сегодня мне полезно соединиться с вами; завтра то же

³⁰⁶ Производственные «транзакции, не "обмен товаров", а отчуждение/приобретение индивидами прав собственности и свобод, созданных обществом, которое, следовательно, должно быть предметом переговоров между заинтересованными сторонами прежде чем труд может их произвести, или потребители могут потратить, или товары могут быть физически обменены» [Commons, 1931, p. 652].

основание сделает из меня вашего врага» [Дюркгейм, 1991, с. 191–192]. Необходима социальная общность людей, и «если бы люди не обладали в любой момент времени согласием в отношении этих существенных идей [коллективных представлений], если бы у них не было сходных концепций времени, пространства, причины, числа и т.д., стало бы невозможным любое согласие между умами и, следовательно, всякая совместная жизнь» [Дюркгейм, 2018, с. 52]. Ведь «при чисто экономических отношениях люди остаются чуждыми друг другу» [Дюркгейм, 1991, с. 502]³⁰⁷.

«Партнерские отношения чаще возникают между родственниками или давними знакомыми, причем не только потому, что они выполняют общую полезную функцию, но и потому, что каждый из них лучше знает особенности работы другого и склонности уклоняться от нее» [Alchian, Demsetz, 1972. p. 790]. А из собрания людей с чисто экономическими целями и отношениями «не может выйти ничего, кроме индивидуального, и следовательно, сама кооперация, представляющая собой социальный факт, подчиненный социальным правилам, не может из них возникнуть» [Дюркгейм, 1991, с. 261].

Е.В.Зиновьева и Л.С. Пузыревский предложили «партнерскую схему» по аналогии с Альфредом Маршалом: разделять достигаемый результат предприятия (добавленный продукт) на прибыль (средства развития и дивиденды) и средства оплаты труда [Зиновьева, Пузыревский, 2008а]. Только они отметили чрезвычайную трудность практического осуществления такой схемы [Зиновьева, Пузыревский, 2008б]. Конечно, распределение экономического результата предприятия стимулирует персонал – это один из очень немногих эффективных стимулов (см подраздел 5.2.2).

³⁰⁷ Здесь Г.Б.Клейнер отмечает: «Кардинальная и бескомпромиссная коммерциализация российского общества, осуществлявшаяся в 1990-х гг., стала результатом социального проекта, задуманного и осуществленного реформаторами. Декоммерциализация также должна стать предметом общенационального проекта, который в отличие от проекта коммерциализации должен носить эволюционный характер и начинаться с пересмотра психологических установок общества, организации, индивида. По отношению к предприятиям ориентация на коммерческий успех должна постепенно заменяться принципами ответственного социально-экономического поведения, корпоративного гражданства и социальной справедливости.

- изменение пропорций между материальными и моральными стимулами на всех уровнях управления. Восстановление роли моральных стимулов и общественных оценок результатов труда;
- демонетизация (натурализация) льгот. Речь идет об операции, обратной монетизации;
- укрепление института репутации и престижа как факторов кумулятивной оценки результативности трудовой деятельности индивида, хозяйственной деятельности организации.

Тридцатилетний период развития коммерциализации в стране подходит к своему естественному завершению. На смену ему должен прийти период постепенной декоммерциализации. При этом ни коммерциализация, ни декоммерциализация не могут рассматриваться как самостоятельные цели социально-экономических преобразований: и то, и другое являются средствами поступательного развития экономики и общества России» [Клейнер, 2021, с. 29].

Исходя из изложенного можно отметить пять необходимых принципиальных регламентов партнерской организации:

- Строгая вертикаль власти обеспечивающая стабильность организации.
- Ограниченность размера руководящих и рабочих групп, их солидарность.
- Общность коллективных представлений членов групп – общность их культуры, институтом и интересов.
- Коллегиальное целеполагание и распределение предвидимого и достигаемого результата.
- Свобода в рамках культуры и институтов групп.

Партнерская организации по своей сущности ближе всего к кооперативной, но отличается от нее иерархической организацией при строгой вертикали власти. По Уильямсону она с одной стороны «копирует деятельность совокупности мелких фирм во всех обстоятельствах, где успешны мелкие фирмы» с другой – она «может выборочно вмешиваться в деятельность, навязывая (иерархические) решения в случаях потенциальных конфликтов» и такая «крупная фирма может быть даже более успешна» [Уильямсон, 1996].

5.9. Развитие предприятия – это разработка и внедрение новой системы регламентов

5.9.1. Анализ деятельности предприятия

Г.Б. Клейнер в своей статье «Предприятие – упущенное звено в цепи институциональных преобразований в России» отметил, что «институт предприятия служит несущей функциональной конструкцией индустриальной экономики» [Клейнер, 2001]. Здесь Оливер Уильямсон [Williamson, 2002] выделял четыре уровня социального анализа предприятия.

1) Первый – это уровень социальной встроенности. Именно здесь находятся общие нормы, обычаи, нравы, традиции и т. д.

2) Второй уровень называется институциональной средой. Структуры, наблюдаемые здесь, отчасти являются продуктом эволюционных процессов, но при этом открываются и новые возможности. Выходя за рамки неформальных ограничений (запретов, табу, обычаев, традиций и кодексов поведения) 1-го уровня, мы теперь вводим формальные правила: конституции, законы, права собственности. Это открывает

возможность для получения правильных формальных правил игры, правил, ориентированных на цели предприятия и заинтересованных сторон.

3) Третий уровень – экономика трансакционных издержек. Это институты управления. Хотя собственность по-прежнему важна, идеально функционирующая правовая система для определения и обеспечения исполнения контрактов не является шаблонной.

4) Неоклассическая экономика/агентская теория. Отношения «принципал – агент» («руководитель – подчиненный») в процессе деятельности предприятия.

Первый уровень – это уровень анализа реально действующей неформальной организации предприятия, второй – формальной организации, существующей в форме формальных регламентов и внешних распоряжений. Третий уровень – это, фактически, уровень, анализа результативности и направленности возникшей неформальной организации и ее эффективности для деятельности предприятия. Четвертый уровень – уровень, определяющий всегда возникающие неформальные отношения «руководитель – подчиненный» – реальный институт этого уровня.

Таким образом анализ предприятия – это анализ целей, поставленных собственником перед предприятием; соответствия формальной организации (системы формальных институтов – системы регламентов) этим целям; соответствия неформальной организации всех уровней этим целям. При этом, как отмечал Л.Н. Гумилев: «Слишком жесткая система теряет пластичность и при столкновении с внешними силами ломается» [Гумилев, 1997]. Необходим постоянный анализ системы и соответствующие ее изменения. Самый очевидный и формально определяемый (калькулируемый) – это анализ экономических результатов. «Экономический анализ всегда служит целям управления как средство обоснования управленческих решений, совершенствование его методов определяется прежде всего потребностями управления. Поэтому можно утверждать, что экономический анализ является важным фактором эффективного управления предприятием» [Протасов, 2023, с. 234]. Однако он, во-первых, недостаточен (это только "видимая часть айсберга"), во-вторых, его результаты полностью зависят от того, как ведется управленческий учет, и от того, как составлена и реализована методика расчетов экономического анализа. Так, мы видели "экономические анализы", которые совершенно ничего не говорили о реальной деятельности предприятия.

5.9.2. Проведение организационных изменений – изменение культуры и институтов

В любой социальной организации, осуществляющей деятельность по проверенным временем традициям и институтам, всегда принципиально существует «противодействие, которое оказывает социальная среда попыткам каждого, кто намеревается внести новое вообще или новое в экономике в частности. Это сопротивление может проявляться прежде всего в форме существования различных препятствий правового или политического порядка. Но и помимо этого, общество осуждает любое отклонение в поведении одного из своих членов, правда, в различной степени – в зависимости от того, насколько данное общество привычно к подобным отклонениям» [Шумпетер 1982, с. 182]. 2008? И это отмечал ещё Вильям Петти (1623 – 1687): «большую часть людей очень трудно заставить применять новые приемы, которые они сами не проверили со всех сторон и применение которых не показало бы в течение долгого времени, что в них нет скрытых недостатков» [Петти 1940, с. 60].

А в целом, любые «побудительные силы, экономические или иные, которые заставляют индивида предпринять экономическое действие, находятся вне сферы экономики» [Ламбен Жан-Жак, 1996]. Они находятся в сфере психики человека (подсознания, сознания и сверхсознания), базирующаяся на культуре, а также институтах³⁰⁸, приносящих стабильные высокие результаты. И «Можно сказать с полной определенностью, что единственной, действительно важной, проблемой руководителя является задача создания культуры и управления ею» [Шейн, 2002]. Соответственно единственной, действительно важной проблемой руководителя при проведении изменений является *задача управления культурой*. Это подтверждается и тем, «сопротивление переменам пропорционально степени отличия новой культуры и/или структуры власти от прежней» [цит. по: Ансофф, 1999, с. 378]³⁰⁹. Действия руководителя, не изменяющие культуры или институтов, не приводят к развитию предприятия, не изменяют деятельность предприятия. Полевые эксперименты, проводимые уже в конце 2010-х гг., показали, что высокая эффективность достигается при высоком начальном уровне оплаты труда, но она не изменяется при повышении уровня оплаты труда в процессе деятельности [DellaVigna,

³⁰⁸ Можно сказать, что культура – это глубоко исторически и издавна укорененные положения эффективной деятельности, а институты – положения, определяемые недавней и эффективной текущей деятельностью в его внешней среде.

³⁰⁹ «Сопротивление переменам пропорционально силе ломки культуры и структуры власти, происходящей из-за перемен» [Фалмер, 1992].

List, 2016; Esteves-Sorenson, 2018]. Соответственно заработная плата должна «увеличиваться только тогда, когда рыночная стоимость работника превышает его текущую заработную плату» [Harris, Holmström, 1982, p. 315]. Ведь при простом повышении уровня оплаты ни у кого нет явных стимулов увеличивать свою эффективность. При этом Герберт Саймон отметил такие тенденции, что «теперь новая институциональная экономика предприняла доблестную попытку рассматривать деятельность внутри организаций как просто особые случаи договорной деятельности, как те, которые происходят на рынках» [Simon, 2005, p. 99]. Как уже отмечалось, «никакая система не способна работать ... если в ней каждый ... руководствуется лишь собственными утилитарными интересами» [Schumpeter 1950, p. 448]. Ведь «наша природа обуславливает то, что нравственный идеал не сводится к утилитарным мотивам, а в сфере мышления – то, что разум не сводится к индивидуальному опыту» [Дюркгейм, 2018, с. 52]. Эрик Фромм³¹⁰ отмечал, что «надо отличать подлинные идеалы от поддельных; различие между ними столь же фундаментально, как различие между правдой и ложью. Все подлинные идеалы имеют одну общую черту: они выражают стремление к чему-то такому, что еще не достигнуто, но необходимо для развития и счастья индивида» [Фромм, 1998].

И здесь Дуглас Норт четко отметил, что неудачи введения капитализма в России – отсутствие производительности труда, было связано с использованием материальной мотивации, которое давало результаты только до XX века [Норт, 2010], во времена «примитивного труда».

Таким образом, повышение эффективности деятельности предприятия – это не материальная мотивация, не повышение уровня труда, а только изменение культуры и институтов (правил игры). Проблема здесь в том, что «формальные институты могут быть изменены официальным решением, а вот то, как изменяются неформальные институты, мы все еще не вполне понимаем» [Норт, 2010, с. 81]. Мы можем ввести приказом формальные положения о корпоративной культуре, формальные регламенты повышающих на наш взгляд эффективность деятельности предприятия, но мы получим результат только после того, как проведем в предприятии необходимые институциональные изменения – изменим культуру и институты коллектива – превратим внешние формальные положения во внутренние неформальные. При этом институты изменяются тогда, когда их изменение

³¹⁰ Эрих Зелигманн Фромм – немецкий социолог, философ, социальный психолог, психоаналитик, представитель Франкфуртской школы, один из основателей неофрейдизма и фрейдомарксизма.

приводит к стабильным более высоким результатам. Культура намного консервативней, но «каждый человек духовно свободен в выборе позиции не только по отношению к своей физической, но и по отношению к своей психической природе» [Франкл, 1990, с. 215]. Имеет определенную свободу самоизменения своей культуры для повышения своего развития во внешней среде, которая изменяется и требует адекватного изменения и человека. При этом чем более укоренены положения культуры и институтов, тем более они консервативны.

Таким образом, проведение организационных изменений – это изменение культуры и институтов. Это разработка и внедрение новой системы регламентов, деятельности. Регламентов, обеспечивающих необходимые изменения. Только как реально изменятся культура и институты полностью предсказать невозможно. При этом мы всегда имеем систему институтов – «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], и «следует специфицировать множество правил, а не отдельное правило, пытаясь выявить последствия изменений определенного правила¹⁶⁴» [Остром, 2010b, с. 109]. Однако «коренное изменение деятельности фирмы – важное и крайне рискованное решение» [Ансофф, 1999].

Соответственно отмечают революционное развитие предприятия – коренное изменение системы институтов и деятельности фирмы и эволюционное развитие – постоянное улучшение.

5.9.3. Эволюционное развитие предприятия – постоянное улучшение

Эволюционное развитие предприятия – это исходный цикл Деминга PDCA включающий четыре стадии [Деминг, 2012]:

- 1) Планируй изменения или испытания, направленные на улучшение.
- 2) Попробуй осуществить (предпочтительно в малом масштабе).
- 3) Изучи результаты.
- 4) Действуй.

Он включает планирование изменений (базирующиеся на анализе прежних действий и их результатов); их осуществления в малых масштабах – изменения отдельных регламентов деятельности; изучения результатов введения новых регламентов; дальнейшей деятельности в соответствии с новыми регламентами.

Недостаток такого цикла заключается в том, что не анализируется влияние отдельных изменяемых регламентов на систему регламентов в целом. Несмотря на то, что «правила действуют системно, а не по отдельности» [Остром, 2010b, с. 94, 109]. И «действительное поведение связано с результирующей силой, воздействующей на человека» [Левин, 2018, с. 27–39]. Отмечается это и в наше время: «Поведение человека, как правило, определяется не одним мотивом, а их суммой, в рамках которой они находятся в конкретном отношении друг к другу по уровню взаимодействия на человека. Отсюда мотивационная структура индивида является основой претворения им в жизнь определенных действий, причем структура мотивации характеризуется определенной стабильностью, но в то же время способна изменяться, в том числе сознательно, в зависимости от воспитания человека, образования и других факторов» [Лукичева, Анискин, 2015, с. 81]. Только результирующая сила и сумма мотивов не является арифметической. Изменив один элемент системы, изменяется и вся система, в большинстве случаев при малых изменениях отдельных элементов в основном незначительно. Проблема в накопление противоречий в системе, а «из системных противоречий вытекает организационная задача, тем более настоятельная, чем сильнее их развитие, задача их разрешения или устранения. Жизнь ее решает или отрицательным путем – разрушается сама система, например, умирает организм, или положительным путем – преобразованием системы, освобождающим ее от противоречий» [Богданов, 2003]. При таком постоянном улучшении периодически необходимо проведение революционных изменений: пересмотр всей системы регламентов и внедрение новой системы.

Т.Е. Андреева, проведя сравнительный анализ различных концепций организационных изменений отметила, что все многообразие организационных изменений «так или иначе опирается на разграничение между постепенными и радикальными (эволюционными и революционными, кумулятивными и дискретными и т. д.) изменениями. Впервые подобное разделение было сделано в начале 1970-х гг. Впервые подобное разделение было сделано в начале 1970-х гг., когда Ватцлавик, Уикланд и Фирш ввели понятия изменений первого и второго порядка [Watzlawick, Weakland, Firsh, 1974]. Под изменениями первого порядка понимались изменения – «вариации вокруг основной темы», а под изменениями второго порядка – кардинальный прорыв, не имеющий связи с прошлым» [Андреева, 2004, с.37]. При этом изменение первого порядка включают в себя изменения внутри данной системы, которая сама остается неизменной, а изменение второго

порядка включает в себя изменение самой системы» [Watzlawick, Weakland, Fish, 1974, с.10–11]. Позднее Масааки Имаи выделял кайдзен и инновации: «кайдзен означает небольшие улучшения в ходе текущей работы, не меняющие статус-кво. Инновация представляет собой коренное преобразование, которое изменяет статус-кво» [Имаи, 2004].

5.9.4. Революционное развитие предприятия – коренное улучшение

Джекоб Морену³¹¹ отмечает, что «преобразование системы социально-экономических отношений, когда меняются практически все слагаемые экономики: способ координации и поддержания равновесия, отношения собственности, тип воспроизводства, структура производства, институты и право. ... трансформация охватывает все подсистемы экономики, то она проявляется на всех уровнях системы и будет касаться всех ее структур. Поэтому любая модель трансформации системы должна выстраивать иерархию ее подсистем и определять главное звено в выбранной структуре. Система использует, как правило, несколько целей, образующих иерархию. В качестве взаимосвязанных целей можно назвать научно-технический прогресс, применение новых технологий в промышленности, развитие инфраструктуры, подготовка кадрового обеспечения трансформационных процессов и др.» [Морену, 2007, с. 87, 88]³¹². Б.Г. Шелегеда³¹³ и др. пишут: «По нашему мнению, структурная трансформация представляет собой новое количественное и качественное состояние взаимосвязей подсистем экономической системы с оптимизацией вектора развития на основе динамических изменений эволюционного и кумулятивного характера с использованием ресурсного и кризисного потенциала, обеспечивающих устойчивое долгосрочное развитие» [Шелегеда, с. 181]. Только Г.А. Родина³¹⁴ пишет: «Как видим, современные контексты социально-экономических трансформаций оставляют нам больше вопросов, чем ответов» [Родина,

³¹¹ Мендес Морену Даниэл Жуниор – аспирант, Воронежский государственный университет.

³¹² Эволюционные и революционные изменения происходят и при развитии человека: «Эволюционно-инволюционный механизм становления человеческой целостности является сравнительно медленным, постепенное накопление небольших по масштабу и индивидуально, казалось бы, маловажных изменений, ... Бифуркационный механизм предполагает сравнительно быстрое, скачкообразное преобразование человеческой целостности, изменение многих ее свойств, обретение ею личного состояния, качественно отличающегося от того, что только что было утрачено, возникновение нового соотношения между ее природно-органическими, социально-личностными и духовно-душевыми составляющими» [Сапанязова, 2021, с. 3].

³¹³ Шелегеда Белла Григорьевна – доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента и хозяйственного права Донецкого национального технического университета.

³¹⁴ Родина Галина Алексеевна – доктор экономических наук, профессор, Финансовый университет при Правительстве РФ.

2022, с. 94]. И здесь Д.П. Фролов³¹⁵ «Согласно эво-дево-парадигме, экономическая эволюция не сводится к единственному режиму плавных постепенных изменений или к чередованию режимов шумпетерианского и смитианского роста. В принципе, это не новая мысль – в широком смысле понятие эволюции охватывает «все формы (виды) развития, изменения» (Маевский, 1997, с. 5), – но ... парадигма эво-дево предполагает *более холистический [целостный подход к объектам] и сложностно-ориентированный взгляд на эволюцию*, отвергающий многие устоявшиеся редуccionистские подходы и объяснения» [Фролов, 2020, с. 29–30, 33].

Основная проблема проведения изменений в предприятии заключается в том, что «когда группе предлагается некоторое изменение, каждый ее член спрашивает себя, выгодно ли оно лично ему. Если изменение влечет отрицательные последствия, то группа образует оппозицию ему, чтобы не подвергнуть опасности получаемые ею выгоды. ... Если человек считает, что предлагаемое изменение лично ему невыгодно, то единственно разумной реакцией для него будет сопротивление его введению» [Янг, 1972, с. 192]. И «беда в том, что при всем обилии ... статей по управлению изменением, ничто из них не помогает понять, как и что нужно менять» [Царенко, 2010, с. 12]. Анненков³¹⁶ «при возникновении новых задач, имеющих длительную временную перспективу и предполагающих существенные организационные изменения и, как следствие, неоднозначные последствия для вовлеченных сторон, понятие эффективной организации теряет свою состоятельность» [Анненков, 2020].

Соответственно, как уже отмечалось, коренное изменение деятельности предприятия – это периодически необходимое, важное и крайне рискованное решение» [Богданов, 2003; Ансофф, 1999]. И высокий риск определяет и важность методики проведения таких изменений. Имеется еще одно очень важное положение и в тоже время противоречивое. Так, Игорь Ансофф писал: «Те, кто занимается проведением изменений, обязаны планировать их самостоятельно» [Ансофф, 1999]. Только ввиду доминирования личного интереса те, кто занимается проведением изменений, планируют их исходя из своих личных целей [Янг, 1972]. Это, конечно способствует внедрению изменений, но противоречит целям предприятия. И возможно это только тогда, когда руководящее

³¹⁵ Фролов Даниил Петрович – д.э.н., профессор, профессор кафедры экономики и предпринимательства, Волгоградский государственный технический университет.

³¹⁶ Анненков Михаил Евгеньевич – кандидат экономических наук, доцент, Техническая академия Росатома, г. Обнинск

подразделение, разрабатывающее изменения, является сплоченной солидарной группой, ориентированное на достижение целей предприятия. Однако противоречит бюрократической организации, и в большинстве наших предприятий это скорее исключение.

Здесь может помочь только внешний независимый консультант. В этом плане Ицхак Адизес отмечает: «Внутренние консультанты не заинтересованы или могут оказаться не в состоянии инициировать достаточно серьезные изменения внутри компании» [Адизес, 2007]. А Игорь Ансофф: «Штабные подразделения, отвечающие за проектирование и эксплуатацию структур и систем управления, проектируют их так, чтобы они удовлетворяли потребности высшего руководства, пренебрегая нуждами других уровней управления», кроме того, при придании им полномочий их собственные потребности растут несообразно с потребностями фирмы [Ансофф, 1999]. Джон Коттер также считает неприемлемым привлечение к проведению изменений отделов HR, стратегического планирования, качества [Kotter, 2007].

Однако в бюрократическом предприятии изменения, направленные на его развитие, зачастую блокируются даже если они проведены. Е.А. Васильева³¹⁷ отмечает: «В условиях даже революционных изменений бюрократия приспосабливается, декларируя принятие новых принципов, но фактически действует привычным способом» [Васильева, 2014, с. 17–18]. А В.Б. Сироткин³¹⁸ даже более категоричен: «Субъективность под действием внутренних мотивов сопротивляется институтам, ломает и извращает существующие дисциплинарные порядки» [Сироткин, 2018, с. 127].

А в целом, «существенные стратегические преобразования вызывают сопротивление не только планированию, а всему процессу перемен. Это сопротивление – не случайность, а фундаментальная проблема, заслуживающая внимания наряду с формулированием самой стратегии. ... Сопротивление является естественной реакцией групп и отдельных лиц на перемены, угрожающие их культуре и влиянию» [Ансофф, 1989]. И это «сопротивление институциональным нововведениям может преодолеваться двумя способами – либо убеждением (что требует выработки межгрупповых компромиссов), либо навязыванием

³¹⁷ Васильева Елена Александровна – доктор социологических наук, профессор, Кафедра государственного и муниципального управления РАНХиГС

³¹⁸ Сироткин Владимир Борисович – канд. техн. наук, доц., Горьковский политехнический ин-т.

новых «правил игры» силой, в случае наличия потенциала насилия одной из сторон и слабой способности другой стороны к сопротивлению» [Капогузов и др., 2019, с. 481].

При этом Б.Я. Шведин отмечал: «Главный критерий, в соответствии с которым должны осуществляться все структурные изменения – это обеспечение оптимальной управляемости организационной структуры. Потеря контроля управления хуже, чем потеря денег или части рынка. Инфраструктурное пространство должно обладать определенной консервативностью, в смысле обеспечения преемственности общей мета структуры, имен и т. п. Развитие предполагает преемственность» [Шведин, 2010, с. 134]. И это особо подчеркивал В.М. Ефимов: «Институты, в основе которых лежат правила-привычки и верования-убеждения, неизбежно являются инерционными. На смену привычек и убеждений нужны время и кропотливая работа в области образования-воспитания, в центре которого должна быть организация коллективного обдумывания-обсуждения. Без этого вновь введенные формальные нормы будут либо отторгнуты, либо искажены с самыми плачевными, а иногда и трагическими, последствиями» [Ефимов, 2016, с. 57].

Возможность принуждения при проведении изменений ограничена, да и возможна только тогда, когда изменения будут соответствовать интересам коллектива. Майкл Коленсо³¹⁹ отмечает: «Помните, что люди поддерживают перемены, когда они усматривают в них личную и немедленную выгоду для себя и убеждены в достоверности ожиданий. Они не станут поддерживать то, что считают выгодным только для корпорации в целом, когда выгоды запаздывают или нет уверенности в их реальности» [Коленсо, 2002, с. 89]. Аналогично отмечает и Авнер Грейф³²⁰: «Правила, предписывающие определённое поведение, влияют на поведение, однако только в том случае, если люди имеют мотив следовать этим правилам» [Грейф, 2018, с. 55]. Во-вторых, «изменения социальной структуры, норм, отношений, условий интериоризации и воспроизводства ценностей имеют ограниченные возможности влияния на изменения в системе ценностей» [Огородников, 2017, с. 68].

Для предотвращения противодействия переменам Игорь Ансофф пишет: «Если компания стремится преуспеть, стратегические изменения должны пользоваться полной

³¹⁹ Майкл Коленсо – представитель японской школы менеджмента, Европейского японского центра, занимающегося научными разработками в области рынка и управления переменами. Автор книги «Стратегия кайдзен для успешных перемен в организации».

³²⁰ Авнер Грейф (Avner Greif) – американский экономист израильского происхождения, доктор философии, профессор, Стэнфордский университет. Член Американской академии искусств и наук.

поддержкой и вниманием высшего руководства» [Ансофф, 1999]. «Старайтесь предвидеть и контролируйте источники сопротивления. Направляйте и используйте власть для преодоления сопротивления. Ознакомьте руководителей с новыми концепциями и обучите их новым приемам решения проблем. Одновременно со стратегической программой начните реализацию программы, направленной на изменение культуры и структуры власти в системе управления» – [Ансофф, 1999].

По Курту Левину проведение изменений должно включать три этапа: «размораживание» (1) переход на новый уровень развития (2) и «замораживание» (3) [Левин, 2018]. Последователи Курта Левина Ларри Грейнер- [Greiner, 1967] и Джон Коттер [Коттер, 2014] ввели уже шесть и восемь стадий изменений. Фактически дополнительные стадии детализируют три этапа Курта Левина.

- 1) «Размораживание» – осознание коллективом необходимости деятельности по изменению предприятия, достижению нового уровня его развития: объяснение важности и необходимости новых формальных положений для повышения как результатов предприятия, так и результатов коллектива. Фактически «размораживание» – это обеспечение последующей имплементации изменений, только «если имплементация невозможна или чрезмерно дорогостояща, даже самый привлекательный механизм остается утопией» [Hurwiz, 2007, p. 282]. Фактически «размораживание» – это формулирование изменений – формулирование и принятие коллективом новых «правил игры».
- 2) Переход на новый уровень (проведение социальных изменений [Левин, 2018]) – разработка новых институтов или изменение существующих и введение их в действие.
- 3) «Замораживание» – обеспечение достижения намеченных результатов для предприятия и коллектива по ситуации, имплементация новых положений во внутренние институты. Как отмечал Фридрих фон Хайек, «на самом деле новые формы закреплялись лишь в том случае, если принявшие их группы преуспевали и росли, опережая прочие» [Хайек, 2006, с. 482]. Также необходимо учитывать, что «изменения социальной структуры, норм, отношений, условий интериоризации и воспроизводства ценностей имеют ограниченные возможности влияния на изменения в системе ценностей» [Огородников, 2017, с. 68].

А в целом, проведение изменений – это не просто разработка и внедрение изменений – это создание в коллективе новых норм и ценностей, закрепление их в корпоративной культуре [Бир, 2019, с. 103]. В целом же планируемые изменения должны обеспечивать и повышение производительности предприятия, и повышение личных результатов коллектива.

5.9.5. Выводы

Современное бюрократическое капиталистическое предприятие – это комплекс неразрешенных проблем труда и капитала. Бюрократическое предприятие принципиально не имеет строгой вертикали власти, направляющей персонал на достижение целей предприятия. Реальная вертикаль власти выстраивается исходя из личных интересов руководителей и их подчиненных: исходя из необходимости обеспечения лояльности своего руководителя. И только руководитель предприятия исходит из обеспечения лояльности собственника (но именно лояльности, а не обеспечения его интересов и целей). Конечно, имеются руководители, искренне заинтересованные в развитии предприятия, но им приходится противодействовать бюрократии всех уровней. Даже во многих случаях, даже власти "на местах".

Классическая авторитарная бюрократия исторически обречена. В.И. Спиридонова отмечает, что «бичом современных предприятий является вовсе не авторитарная, директивная, или, по-нашему, командно-административная власть. Ее уже давно нет, и это осознали и сами руководители, и исполнители. Важно понять, что виновниками такого положения являются не люди, а “природа игры”. ... Решение проблемы – в изменении “природы игры”» [Спиридонова, 1997, с. 152]. В бюрократической системе при интеллектуально труде невозможна строгая вертикаль власти, проводящая интересы и цели собственника создавшего предприятие по всей иерархии предприятия. И решение, может быть только в изменении институтов, но для их изменения необходимо изменять не только правила игры, а и то, как организована сама игра, результаты всех ее участников и организаторов. Такие изменения, отмеченные В.И. Спиридоновой, мы уже видим: современные предприятия частично уже отошли от бюрократии, однако, как очевидно, недостаточно.

И все зависит от того, как формируются личностные ценности руководителей и подчиненных, их личные интересы в достижении целей предприятия,

поставленных собственником, какие исторические примеры эффективного производства и их организации можно выделить. Только такие аспекты концепция построения предприятия в менеджменте еще не известны. А самое главное – эти проблемы, вследствие тенденции их усугубления при дальнейшем повышении степени интеллектуальности труда, становятся еще более и более значимыми.

6. Глава VI. Ретроспектива социально-экономических отношений производственного предприятия

Истоки организации деятельности предприятия исходят из исторической памяти человека, передающейся из поколения в поколение. И «институты, в основе которых лежат правила-привычки и верования-убеждения, неизбежно являются инерционными» [Ефимов, 2016, с. 57]. Данное положение отмечают практически все исследователи [Барг, 1987, с. 24]. А «система ориентаций – мировоззренческих и ценностных установок – в каждой данной социальной среде обуславливает неявным образом тип, характер, круг и способ исторических объяснений, на которые способен сам историк как носитель исторических представлений» [Левин, 2018; Норт, 2010; Поланьи, 2002; Барг, 1987; Шипилова, 2009; и многие другие].

Определяя концепцию развития социально-экономических отношений в современном предприятии необходимо использовать весь опыт человечества: все ранее предшествующие формации, формы организации, достигаемые ими результаты деятельности. И это важно в первую очередь потому, эти отношения предшествовали капиталистическим, и были изменены на капиталистические (как и будет показано ниже) не естественным развитием общества, а принудительно – политической властью крупной буржуазии и государства. Рассмотрим их достаточно подробно.

6.1. Первобытные социально-производственные отношения

Считается что производственная деятельность человека началась с перехода от кочевого к оседлому образу жизни. Оседлое племя обычно включает несколько кланов, территориально – одна деревня. Численность племени может достигать нескольких сотен человек [Даймонд, 2010], иначе оно просто не выживет³²¹. При этом племя,

³²¹ «Как утверждает знаменитый итальянский политик и философ Гаetano Моска, люди обладают инстинктом к "собираанию в стада и борьбе с другими стадами» [Олсон, 1995].

фактически, это одна малая группа, сплоченная общей целью – выживания и развития. При этом все важные вопросы решались коллегиально: на собраниях «присутствовали все взрослые деревни: отдельные люди выступали, сменяя друг друга, и не было ни малейшего впечатления, что кто-то из них «председательствует» на собрании. ... Общим для племени и родовой общины является и «эгалитарная» социальная структура, отсутствие потомственных рангов или классов. Мало того, что в традиционном племени и бродячей общине нет перехода статуса по наследству, – никакой их член не может возвыситься в имущественном положении и благодаря собственным усилиям, потому что у каждого есть обязанности перед множеством других» [Даймонд, 2010].

Вопрос только в том, что обеспечивает единство и солидарность этой группы. Как уже отмечалось в подразделе 3.1 существует три пути интеграции групп. Это *реципрокность*³²², которая фактически, обеспечивает их социальные отношения и интеграцию людей в экспрессивные первичные группы, а *перераспределение* – создание, на базе первичных, вторичных инструментальных групп с производством и распределением достигаемого общего результата. Что касается *рыночного обмена*, то он обеспечивает только экономические отношения торга, не вызывающие между людьми никаких социальных отношений, никакой солидарности и доверия [Мосс, 2011; Малиновский, 2015; Годель, 2007; Поланьи, 2002; Bell 1991; Hyde 1983; Розин, 2002; и др.].

При этом реципрокный даробмен обеспечивает равномерное распределение материальных и нематериальных предметов обмена³²³. А сам дарообмен – это «процедура, в мельчайших деталях упорядоченная и идеально обеспеченная сложными

³²² «Подарки не служат той же цели, что торговля и обмен в более развитых обществах. Намерения их носят прежде всего моральную окраску, подарки должны породить дружеские чувства между обоими участниками действия, и если бы эта операция не привела к такому результату, вся она потеряла бы смысл» [Мосс 1996]. «Дар в этих обществах не только механизм, который приводит к циркуляции имущества и людей и обеспечивает таким образом их распределение и перераспределение между группами, составляющими общество. В более глубоком смысле, это и условия для создания и воспроизводства социальных отношений, которые составляют специфический каркас общества и характеризуют связи, соединяющие индивидов и группы» [Годелье 2007, с. 63].

³²³ «Если рассматривать общества, в которых практикуются такие дары (в плане глобального функционирования этих обществ), как совокупности, которые должны воспроизводить сами себя, то перемещения людей и имущества между составляющими общество группами и индивидами, порождаемые последовательностью и связью даров и встречных даров, приводят к тому, что материальные и нематериальные ресурсы, относящиеся к категории «вещей», на которые распространяется право дарить и которые необходимы для их социального воспроизводства, распределяются внутри таких обществ относительно равномерно» [Годелье, 2007, с. 63].

формами публичности, магическими ритуалами, а также институтом «дуальности», соединяющим определенные группы людей взаимными обязательствами, – само по себе должно объяснить нам отсутствие в подобном обществе всякого понятия о корысти и даже о богатстве» [Поланьи, 2002]. А награда за щедрость в плане социального престижа столь высока, что любой иной принцип поведения, кроме полного бескорыстия, становится просто невыгодным [Поланьи, 2002]. При этом «нарушая традиционные нормы чести или щедрости, индивид ставит себя вне общества и превращается в изгоя³²⁴» [Поланьи, 2002].

Передача произведенной продукции на хранение также сопровождалась особыми формами публичности, ритуалами. С учетом разделения труда перераспределение в основном превратилось в совместное производство и обсуждение общего результата и его распределение.

Таким образом, социально-производственные отношения в племенах, социальный порядок обеспечивались не экономическими отношениями, а политическими: исторически выработанными регламентами: сложными формами публичности, магическими ритуалами, нормами дарообмена и совместного производства результатов труда, поддерживаемые действенные санкции. В современной терминологии – это политическая власть, а не экономическая [Дементьев, 2003; Дементьев, 2014]. Социальные отношения племени характеризуются эгалитарной структурой, общими: материальными ресурсами, информацией, принятием решений. На деревенских сходках «присутствовали все взрослые деревни: отдельные люди выступали, сменяя друг друга, и не было ни малейшего впечатления, что кто-то из них «председательствует» на собрании. «Общим для племени и родовой общины является и «эгалитарная» социальная структура, отсутствие потомственных рангов или классов. Мало того, что в традиционном племени и бродячей общине нет перехода статуса по наследству, – никакой их член не может возвыситься в имущественном положении и благодаря собственным усилиям, потому что у каждого

³²⁴ «Изгнание как действие из области социальной механики является обязательным условием на раннем этапе» [Шевцов, 2014]. Кроме изгнания применяются и такие санкции как "потеря лица", обращение в рабство.

есть обязанности перед множеством других» [Даймонд, 2010]. Этот этап развития человечества часто называют «первобытным коммунизмом³²⁵».

Первым шагом развития таких социально-экономических отношений явилась централизация деятельности первобытных племен: «Лишь только известное число живых существ соберется вместе, всё равно, будет ли то стадо животных или толпа людей, они инстинктивно подчиняются власти своего вождя» [Лебон, 2016]. В первобытных племенах лидера называли бигменом. И «с появлением первого бигмена общество вкушает сладость снятия с себя ответственности за принятие решений и выполнения воли богов, поэтому после первого лидера, оно будет искать второго... С их появлением сообщество все ещё совместно участвует в решении важных вопросов, но по сути следует указаниям своего лидера... формально – он лишь один из членов сообщества и не более того» [Шевцов, 2014, с. 272]. При этом «те из крупных племен, где бигмен пользуется большим влиянием, а значит существует более сильная централизация, будут иметь преимущество перед теми, где централизация слабее» [Даймонд, 2010].

Анализируя вопрос Марселя Мосса о том, почему ответный дар морально обязателен Морис Годелье показал, что «даритель продолжает сохранять права на вещь после того, как он ее подарил. ... подарить – это передать не отчуждая, или, пользуясь юридическим языком, свойственным Западу, уступить право пользования, не уступая права собственности» [Геделье, 2007, с. 56]. Здесь, как отметил Морис Годелье, «сделать дар по-видимому, одновременно установить двойное отношение между тем, кто дарит, и тем, кто получает. Отношение солидарности, <...> и отношение превосходства, поскольку тот, кто получает дар и принимает его, ставит себя в положение должника по отношению к тому, кто сделал ему дар. Из-за этого долга он становится обязанным ему и, следовательно, до определенной степени находится в зависимости от него, по меньшей мере до тех пор, пока не «вернет» то, что ему подарили» [Годелье, 2007, с. 19]. Таким образом, дарение, по-видимому, создает различие и неравенство статусов между дарителем и одаряемым, неравенство, которое

³²⁵ «Это моральное предписание и вытекающий из него обычай щедрости, если их соблюдают чисто внешне и понимают ошибочно, несут ответственность за другую широко распространенную ложную концепцию «первобытного коммунизма дикарей». Эта концепция, равно как и диаметрально противоположная выдумка об алчном и безжалостно грубом туземце, ошибочна, что станет достаточно ясным в последующих главах» [Малиновский, 2004].

при определенных обстоятельствах может превратиться в иерархию. Для этого только необходимо создать и осуществить дары, на которые вторая сторона не сможет ответить ещё большим даром [Годелье, 2007]. В этом отличие этой системы от простого дарообмена, где «слишком щедрые дары представляются оскорблением» [Мосс 1996, с. 252–253]. Такие дары – это уже агонистичные (антагонистические) дары [Мосс 1996, Годелье 2007]. А такие отношения – это уже антагонистические реципрокные отношения.

Сама «категория неантагонистического типа даров и встречных даров является самой древней и что исторически она развивалась в сторону все более соревновательных и индивидуалистических форм, которые достигают кульминационной точки в потлаче» [Годелье 2007, с. 14]. «В потлаче дарят, чтобы «раздавить» другого своим даром» Цель потлача «заключается в том, чтобы сделать другого должником почти навсегда, заставить его публично «потерять лицо» и таким образом утвердить на максимально возможный срок свое превосходство» [Годелье 2007, с. 72]. Причем «в этом типе общества для большинства индивидов и групп трудно, даже невозможно не включиться в игру даров и встречных даров или выйти из нее. Единицы могут (частично) избежать этого – те, чей очень высокий ранг ставит их над ареной, и те чье низшее положение или рабство исключает их из нее. Для остальных желание избежать этой игры означает потерять честь, свою и группы, которую он представляет» [Годелье, 2007 с. 184]. «Обязанность давать составляет сущность потлача. Вождь должен устраивать потлач за себя, своего сына, зятя, дочь, за своих умерших. Он сохраняет свой ранг в племени... он поддерживает свой ранг среди вождей национальном и международном масштабах, только если доказывает, что духи и богатство постоянно посещают его и ему благоприятствуют, что богатство это обладает им, а он обладает богатством. Доказать наличие этого богатства он может, лишь тратя его и распределяя, унижая им других, отодвигая их «в тень своего имени» <...> Обязанность отвечать на дары – это весь потлач в той части, которая не сводится к чистому разрушению... Если не возвращают или не разрушают эквивалентный ценности, навсегда «теряют лицо» <...> «Посредством этих даров между вождями и вассалами, между вассалами и держателями устанавливается иерархия» [Цит. по: Годелье 2007, с. 74]. Для поддержки такой системы требуются дары с большим излишком: «Процент общего «избытка» колеблется от 30 до 100 в год» [Мосс, 2011] –

намного больше, чем прибыль самых эффективных капиталистических предприятий. И чтобы добиваться такого роста производства необходимы соответствующие мотивы для членов. Основной такой мотив: «Обязанность достойно возмещать носит императивный характер. Если не отдаривают или не разрушают эквивалентные ценности, то навсегда теряют лицо. Санкцией для обязанности отдаривать служит рабство за долги» [Мосс, 2011]. А одним из результатов – излишки даров, которые невозможно использовать. И «дело доходит до совершенно чрезмерного уничтожения накопленных богатств с целью затмить другого вождя – соперника и в то же время компаньона» [Цит. по: Годелье, 2007, с. 52]. В действительности «здесь не просто уничтожают полезные вещи, чрезмерно потребляют огромное количество пищи, но уничтожают ради удовольствия» [Мосс, 2011] – уничтожают на публичных церемониях соревнования вождей. «Таким образом в этих обществах действительно существовали отношения доминирования и эксплуатации, что подчеркивали многие авторы» [Годелье 2007, с. 95]. При этом «процесс перераспределения составляет, как правило, элемент господствующего политического строя» [Поланьи, 2002].

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

Не смотря на рост производства такие социально-экономические отношения не обеспечивали должного развития: натуральная прибыль была неликвидна и уничтожалась. Первобытный капитализм стал уступать системам с наследственной передачей власти. Клань окончательно иерархизировались почти на всех островах и даже сконцентрировались вокруг монархии, потлач как институт стал исчезать [Годелье, 2007]. Первобытный капитализм стал превращаться в феодализм³²⁶. Но можно отметить, что система щедрых даров, которые невозможно вернуть, и которые повышают статус дарителя, обеспечивают его власть, существуют и в наше время.

«В подобном обществе нет места идее прибыли, попытки спорить и торговаться сурово осуждаются, добровольный дар превозносится как высшая из добродетелей, а пресловутая «склонность к торгу и обмену» никак себя не обнаруживает.

³²⁶ При этом некоторые неевропейские племена практически изначально передавали власть по наследству и потлача в них не было. С другой стороны, потлач имел некоторое место и в Европе «в более раннюю эпоху в ней (Германии) была чрезвычайно развита целая система потлача, но особенно – система даров» [Цит. по: Годелье 2007, с. 93].

Экономическая система является, в сущности, лишь простой функцией социальной организации. Отсюда вовсе не следует, что социально-экономические принципы такого типа характерны лишь для простейших хозяйственных процедур или небольших общин.

6.2. Феодалные социально-производственные отношения

Морис Гodelь так очень кратко и емко описал переход от демократии первобытного племени к монархии и феодализму: «Подношение первых плодов урожая вождям и богам превратилось в обязательную дань, взимаемую и учитываемую военно- бюрократическим аппаратом. Добровольное служение общим интересам членов местной общины превратилось в обязательную работу по воспроизводству государства и содержанию этнических групп, которые контролируют его» [Гodelь 2007, с. 195]. При этом «ни при родоплеменных, ни при феодальных порядках, ни в эпоху меркантилизма в обществе не существовало какой-либо отдельной экономической системы» [Поланьи, 2002]. «Независимо от того, что именно составляло самодостаточную хозяйственную единицу – семья, поселение или феодальное поместье (организмы весьма несходные по своей природе) – в основе ее неизменно лежал один и тот же принцип: производство и хранение для удовлетворения потребностей членов данной группы» [Поланьи, 2002]. «В целом мы вправе утверждать, что все известные нам экономические системы, вплоть до эпохи заката феодализма в Западной Европе, строились либо на одном из перечисленных выше принципов – взаимности, перераспределения или домашнего хозяйства, – либо на определенном их сочетании. Эти принципы институционализировались с помощью социальной организации, использовавшей, среди прочего, модели симметрии, центричности и автаркии. В рамках этой структуры регулярный процесс производства и распределения обеспечивался через множество самых разнообразных индивидуальных мотивов, которые, в свою очередь, регламентировались общими нормами поведения. Мотив же прибыли не играл здесь заметной роли. Совместное действие обычая и закона, магии и религии побуждало индивида следовать тем правилам поведения, которые в конечном счете позволяли ему занять свое место в экономической системе» [Поланьи, 2002]. «При промежуточной цеховой системе, как, впрочем, и при любой иной экономической системе в предшествующие периоды истории³⁹, мотивы и условия производственной деятельности всецело вписывались в общую социальную структуру.

Отношения мастера, подмастерья и ученика, сроки ученичества, число учеников, заработная плата рабочих – все это регулировалось городскими и цеховыми уставами и обычаями» [Поланьи, 2002]. Здесь действует обмен на основе фиксированных ставок и хозяйство интегрируется не рыночным механизмом, а факторами, фиксирующими эти ставки [Поланьи, 2007]. Они определяются не экономической властью работодателя, а политической: городскими и внутренними регламентами.

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

6.2.1. Объективные причины и условия перехода от феодализма к капитализму

Переход от феодализма к капитализму происходил за счет устранения политической организации производства и заменой ее экономической властью: разрушением социальных отношений и заменой их экономическими. «При феодализме и цеховой системе земля и труд составляли неотъемлемую часть самой социальной организации» [Поланьи, 2002]. При этом «Англия, где крестьяне были обезземелены вследствие огораживания общинных земель, с давних пор располагала достаточной рабочей силой» [Кулишер, 2007], соответственно стал возникать потенциальный рабочий класс. С другой стороны, «английская деревня в эпоху Адама Смита уже стала неотъемлемой частью коммерциализированного общества; рента, которую получал лендлорд, как и заработная плата сельскохозяйственного рабочего, обнаруживали явную зависимость от цен. Лишь в отдельных случаях цены и заработная плата регулировались властями» [Поланьи, 2002].

Дальнейшую коммерциализацию тормозили отсутствие крупного капитала, рынка земли при наличии самой земли. Потенциальный рынок труда уже существовал. Однако естественный переход от самодостаточного хозяйствующего субъекта, ориентированного на удовлетворение потребностей, к капиталистическому предприятию, ориентированному на прибыль, невозможен. Он происходил с прямым участием государства³²⁷ – в лице высшей знати, стремящейся к большему господству. «Решающим фактором первоначального накопления является, таким образом, не индивидуальная инициатива

³²⁷ Собственно, как и сама меркантилизация [Кагарлицкий, 2010].

(будь то в форме «конструктивной» предпринимательской активности или, наоборот, в форме разбоя и насилия). ... Собственность крестьян экспроприируется землевладельцами, переходящими от феодального к буржуазному способу эксплуатации» [Кагарлицкий, 2010]. Государством экспроприируются и многие другие виды собственности, «в Африке происходит массовое обращение в рабство самих людей. Формирование капитализма требует массового насильственного перераспределения собственности – такова логика первоначального накопления. Уважение к правам собственности становится священным принципом лишь тогда, когда перераспределение закончено, а капитал полностью подавил, подчинил себе и переварил все остальные хозяйственные уклады» [Кагарлицкий, 2010, с. 262–263]. «Государственное вмешательство для капитализма есть нечто не менее органичное и необходимое, чем частная собственность и рынок» [Кагарлицкий, 2010].

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

6.3. Производственные отношения в предприятии при капитализме

Как отмечалось, в докапиталистическую эпоху экономическая система является, в сущности, лишь простой функцией социальной организации и приводится в действие неэкономическими мотивами [Поланьи, 2002] – политической властью: традициями, нормами, регламентами. Современная капиталистическая система – «это экономическая система, контролируемая, регулируемая и управляемая единственно лишь рынками; порядок в производстве и распределении товаров должен всецело обеспечиваться этим саморегулирующимся механизмом» [Поланьи, 2002]. Механизмом, ориентированным конкурентную борьбу за прибыль, собственно, как и в первобытном капитализме. Только даже не ограниченную какими бы то ни было традициями, нормами, регламентами.

Бескомпромиссную борьбу под угрозой потери капитала, статусов, власти. Не разбираясь в средствах.

И эта борьба за прибыль требовала высокой производительности деятельности производственного персонала. При первобытном капитализме прибыль обеспечивалась высокими нормами ответного дара и санкциями вплоть до рабства. При капитализме XVII–XVIII веков³²⁸ прибыль обеспечивалась минимальным уровнем оплаты труда: «Обычным масштабом стоимости является среднее дневное пропитание взрослого человека, а не его дневной труд ... и мало найдется таких рабочих, которые могли бы, не рискуя дойти до последней крайности, прожить и нескольких недель без работы» [Сэй, 2007]. Поэтому «естественной ценой труда является та, которая необходима, чтобы рабочие имели возможность существовать и продолжать свой род без увеличения или уменьшения их числа» [Рикардо, 1955, с. 85]. Если капиталист находился под угрозой банкротства, то рабочий находился под угрозой увольнения и потери средств к жизни.

Однако уже в начале XX века ситуация, при которой капиталисты имели полную власть над промышленными рабочими, обладающими избирательными правами и объединенных в серьезную силу в государстве» [Поланьи, 2002]. Рабочий класс и профсоюзы добились высоких уровней минимальной оплаты труда и пособия по безработице. Оформился рынок труда со своим базовым уровнем оплаты труда. И необходимо отметить, что «сам базовый уровень заработной платы определяется вне рынка; функции, которые отводятся таким образом профсоюзам, государству и прочим публичным органам, зависят не только от характера этих институтов, но также и от фактической организации управления производством» [Поланьи, 2002]. Появилась и конкуренция между предприятиями за рабочую силу. Однако «все эти меры (социальной защиты) гораздо хуже, чем зло, которое они предназначены устранить» [Мизес, 2019]: добившись повышения уровня жизни как капиталиста, – существенно снизились и стимулы к труду. Уже Фредерик Тейлор писал, что работник «в большинстве случаев сознательно стремится работать так мало, как только может, и давать значительно меньшую выработку, чем та, на которую он в

³²⁸ Капитализм того времени, характеризующийся полным произволом собственника и бесправием работника, иногда называют «первобытным», только он не имеет отношения к первобытному обществу – это «средневековый» капитализм.

действительности способен: во многих случаях не более одной трети или половины надлежащей дневной выработки» [Тейлор 1991, с. 11–12]. Значительно потеряв опасность увольнения, работник стал затрачивать большую часть рабочего времени на досуг – на удовлетворение своих потребностей, а не на труд. Ведь «опасность увольнения в первую очередь обуславливают готовность к труду в рамках капиталистического трудового порядка⁴⁵» [Вебер 2016, с. 199]. И именно снижение опасности увольнения существенно снизило готовность к труду в рамках капиталистического трудового порядка – это то зло социальной защиты, которое в 1949 году отметил Людвиг фон Мизес [Мизес, 2019].

Предприятие по контракту покупает не труд человека в обмен на зарплату. Как отмечал Гэри Беккер: «Даже в имеющем юридическую силу контракте в лучшем случае могло фиксироваться только количество рабочих часов, но не качество самой работы» [Беккер, 2003, с. 77]. Реальная купля-продажа труда осуществляется в структурном подразделении – на рабочем месте – между руководителем-работодателем и подчиненным. И здесь Р.И. Анисимов³²⁹ пишет: «В современном мире поменялись основные субъекты капиталистических отношений – это не «капиталист – рабочий», а «работодатель – наемный работник. ... На общественную сцену выходят *два новых класса – работодатели и прекарии* (наемные работники с неустойчивыми трудовыми отношениями, влекущими ограничения их социально-трудовых прав и гарантий, что усугубляет нестабильность положения человека не только в труде, но и во всей жизни) [курсив наш]» [Анисимов, 2022, с. 945].

6.4. Социально-производственные отношения социализма и государственного капитализма

Основные производственные отношения капитализма ориентированы на неограниченный предельный труд (ограниченной только некоторыми политическим положениями). Соответственно это вызывало протесты трудящихся, стачки, забастовки, революции. И это и привело к Революции 2017 года в России. При этом в России были введены политические законодательные нормы регулирующие трудовые отношения: всеобщее право на труд (гарантированное рабочее место), стабильная заработная плата,

³²⁹ Анисимов Роман Иванович – кандидат социологических наук, декан социологического факультета РГГУ, доцент Центра социологических исследований РГГУ.

власть профсоюзов и др. Собственность на средства производства стала не частной, а общенародной – государственной. И это обеспечило мобилизацию коллективов предприятий на достижение целей предприятия, которые, в свою очередь были направлены на достижение 5-летних планов развития государства, а не прибыли капиталистов. «Что бы там ни думали за пределами России, подлинный капитал, который позволил финансировать пятилетний план, – это не запасы золота и платины <...>. Этим капиталом стало доверие, которое позволило правительству мобилизовать почти 30% национального дохода для снабжения страны оборудованием, вместо того чтобы дать населению немного поднять свой уровень жизни. И благодаря яростной энергии активистов, сумевших сыграть на патриотических чувствах, население согласилось – сначала нехотя, а затем с известного рода радостью или, во всяком случае, патриотической гордостью – отдать часть прибавочной стоимости своего труда на благо будущих поколений. <...> Коллектив, испытывающий колоссальное напряжение духа и нервной системы, безжалостно давит всех тех, кто встает на пути к его будущему» [Кулишер, 2007]. Социальные отношения в предприятии, за исключением зарплаты, которая в основном определялась государством, остались такими же, как и при капитализме: рабочие не имели собственности ни на средства производства, ни на результаты деятельности своих предприятий. Однако они получили веру в то, что результаты государства в целом пойдут на их благо и благо будущих поколений. И это уже социальные отношения в рамках всего государства, и вера в государство обеспечила высокие производительные силы. Выполнение пятилетних планов. Только все же стало понятно, что Запад в рамках социализма невозможно догнать и перегнать. Кредит доверия стал угасать, рост производительности труда прекратился, начался этап застоя. А социальные льготы социализма стали только преградой повышения эффективности.

Успехи первых пятилеток не могли не заметить в странах Запада. Они начали вводить государственный капитализм, в котором средства производства так же стали не частными, а государственными. Однако, как и при социализме, государственный капитализм не дал существенных результатов в производительности труда.

6.5. Ретроспектива отношений труда и капитала в капиталистическом бюрократическом предприятии. Динамика основной проблемы

Анализируя литературные источники, можно выявить четыре стадии развития

производственных отношений капитализма [Розин, 2020; Веряскина, 2022; Силласте, 2022; Малахов, 2022³³⁰], характеризующимися различным уровнем использования производительных сил персонала – уровнем труда. Если их рассматривать не с технологической, политической и макроэкономической точек зрения, их, как уже отмечалось в главе I, можно представить следующим образом:

- 1) Власть капитала при избытке рабочей силы – уровень труда до 100%. Следствие – формирование рабочего класса.
- 2) Компромисс труда и капитала – уровень труда 33–50% [Тейлор, 1991]. Следствие – поиски и нахождение новой организации труда: Фредерик Тейлор (научная организация труда), Генри Форд (резкое повышение уровня оплаты труда).
- 3) Власть капитала при строгом регламентировании и санкциях – уровень труда до 100%. Историческое следствие – развитие интеллектуального труда.
- 4) Компромисс труда и капитала – уровень труда менее, чем до научной организации труда Фредерика Тейлора. Следствие – признание завершения капиталистической эпохи, поиски новой организации труда, неокapитализма и посткапитализма.

Первая стадия производственных отношений была начата при создании первого капиталистического предприятия. Она показала высокую эффективность и начался бурный рост развития капитализма «В 1771 г. в Кромфорде близ Дербя начала работать [первая] прядильная фабрика Аркрайта; машины приводились в движение водяным колесом. В 1779 г. здесь работало уже 300 человек, а водяное колесо приводило в движение тысячу веретен. К 1780 г. в Англии насчитывалось 20, а ещё через 10 лет – 150 прядильных фабрик, созданных по образцу предприятий Аркрайта. На многих из этих предприятий работало по 700–800 человек» [Всемирная история, 1958, с. 492]. Такой бурный рост определялся дешевой "рабочей силой": «Обычным масштабом стоимости является среднее дневное пропитание взрослого человека, а не его дневной труд» [Сэй, 2007]. Более точное определение дал Рикардо: «Естественной ценой труда является та, которая необходима, чтобы рабочие имели возможность существовать и продолжать свой род без увеличения

³³⁰ Например, по [Малахов, 2022] – это:

- Основание государств «минимального благосостояния»;
- Рождение современного государства всеобщего благосостояния (1880–1914);
- Государства всеобщего благосостояния в 1920–1975 гг.
- Кризис государств всеобщего благосостояния

или уменьшения их числа³³¹» [Рикардо, 1955, с. 85]. А также полным бесправием рабочего.

Однако такая ситуация никак не устраивала рабочих – они стали объединяться в рабочий класс – мощную политическую силу. И борьба рабочего класса привела к появлению законов, обеспечивающих рамки рабочего дня, минимального уровня оплаты труда, пособие по безработице. Что привело не только снижению власти капиталиста, к необходимости нахождения компромисса труда и капитала – к снижению опасности их увольнения – а именно «опасность увольнения в первую очередь обуславливает готовность к труду в рамках капиталистического трудового порядка» [Вебер, 2016, с. 211].

Привело ко *второй стадии производственных отношений*. Соответственно и к снижению уровня труда рабочих. И в 1911 году Фредерик Тейлор писал, что работник «давал значительно меньшую выработку, чем та, на которую он в действительности способен: во многих случаях не более одной трети или половины подлежащей дневной выработки» [Тейлор, 1991, с. 11–12]. И что сами рабочие определяли уровень труда и «завод в действительности управляется не администрацией, а самими рабочими» [Тейлор, 1991]. Повышение уровня труда необходимо капиталистам. Фредерик Тейлор нашел в научной организации труда, при которой нормы выработки устанавливались объективно и без участия рабочих – без компромиссов. Гарет Морган³³² так отметил вклад Фредерика Тейлора: «Его принципы научного менеджмента стали краеугольным камнем организации труда в первой половине XX века, а во многих ситуациях превалируют по сей день» [Морган, 2008, с. 42].

Генри Форд пошел по пути, отличному от Фредерика Тейлора. Он просто стал постепенно повышать уровень оплаты труда и создал жесткую конкуренцию своих рабочих и рабочих с рынка труда, и наблюдать за ростом выработки. И он нашел оптимальный уровень оплаты труда на конвейере, что и без научной организации труда привело к максимальному уровню труда, для снижения которого ему пришлось даже сократить рабочий день (что соответственно пришлось сделать и Фредерику Тейлору). Это повысило производительность до максимально возможных значений. Но не качество производимой продукции. Как отмечал сам Фредерик Тейлор, эта система «применительна к очень элементарному виду труда» [Тейлор, 1991].

³³¹ Первое определение соответствует рабовладельческому строю, а не капиталистическому.

³³² Гарет Морган – почетный профессор Йоркского университета в Торонто, обладает учеными степенями Лондонской школы экономики и политологии, Техасского университета в Остине и университета Ланкастера, был избран почетным членом Международной академии менеджмента.

Началась *третья стадии производственных отношений*: «именно позднейшая научная организация труда на принципах тейлоровской методологии³³³ и привела к этому явлению, которое Маркс предсказать не смог [Сорочайкин, 2009, с. 289]. А одним из следствий научной организации труда явился значительный рост эффективности труда и покупательной способности населения развитых капиталистических стран, который в свою очередь является 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 вскоре стала начинаться и постоянно расширяться эра интеллектуального труда, и чем дальше, тем более проблематичнее стало регламентировать деятельность и ее результаты. Пришлось остановить регламентацию и вновь возвращаться к субъективной оценке результатов труда, и компромиссу труда и капитала. Ведь «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» Здесь «каждый из 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]. И этот компромисс стал вновь снижать уровень труда, и чем дальше, тем более. В первую очередь это отразилось на менеджерах управляющих деятельностью рабочих – формальная регламентация планов стала невозможной. И предприятием стал управлять не собственник (как после научной революции), но рабочие (как до нее) а менеджеры. «Анализ 200 крупнейших компаний Великобритании свидетельствует о том, что 75% фирм с 81% всех активов контролируются менеджерами» [Розанова 2016: 17], а не собственниками. Такая ситуация получила название «менеджерской революции» [Burnham, 1941].

На сколько снизился уровень труда при компромиссе вызванным доминированием интеллектуального труда сказать трудно, но учитывая резкое снижение возможности

³³³ В то время стали применяться дифференциальные системы оплаты труда Генри Гантта, Гарингтона Эмерсона, Джеймсона Роуэна, Фредерика Хелси [Бутаков, 1927; Дмитриев, Семенов, 2011; Чернопятов, 2015], однако «наибольший интерес вызвала именно система оплаты Тейлора, предполагавшая поштучную оплату в форме двух расценок: высокой, когда работа окончена в срок и без дефектов, и низкой, когда работа окончена позже срока или с изъятиями» [Дмитриев, Семенов, 2011, с. 117].

формального контроля («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]) можно предположить, что он снизился даже более, чем при компромиссе существовавшему до начала научной организации труда Фредерика Тейлора, т. е. он стал явно менее 33%, и с явной тенденцией дальнейшего понижения. По поводу такой стабильности капитализма Никлас Луман отметил: «При всех заслугах критики никто так и не удосужился объяснить, почему же все-таки он вообще функционирует» [Луман, 2002, с. 324]. Ответ кроется в том, что капитализм – это институциональная ловушка: создав социальную систему с рынком труда и капитала, охватившую всю планету, создать на такой базе концепцию стабильной социальной системы уже без рынка труда и капитала в обозримом будущем не предвидится.

Началась *четвертая стадия производственных отношений*: осознания упадка капитализма при повышении интеллектуальности труда и поиска новой организации труда, неокapитализма и посткапитализма.

6.6. Поиски путей развития капитализма. Неокапитализм

Вопрос и завершении эпохи капитализма стоит уже около половины столетия. При этом по поводу такой стабильности капитализма Никлас Луман даже отметил: «При всех заслугах критики никто так и не удосужился объяснить, почему же все-таки он вообще функционирует» [Луман, 2002, с. 324]. По нашему мнению, ответ кроется в том, что капитализм – это институциональная ловушка: создав социальную систему с рынком труда и капитала, охватившую всю планету, создать на такой базе концепцию стабильной социальной системы уже без рынка труда и капитала в обозримом будущем не предвидится. Только без выхода из этой ловушки наши предприятия при расширении интеллектуального труда будут все более и более деградировать. Ведь в самой его основе заложены противоречия, которые если и разрешались, но только локально. М.В. Гречко³³⁴ отмечает, что в эволюции экономических систем позволяет выделить три фазы, которые проходят подобного рода системы в своем развитии. Это:

- зарождение новой системы;
- активное развитие;

³³⁴ Гречко Михаил Викторович к.э.н., доцент Высшей школы бизнеса, Южный федеральный университет (Россия)

- затухание [Гречко, 2021; Гречко, Кобина, 2021].

Дело в том, что развитие любой социальной системы вызывает изменение и системы, и окружающего мира, и самого человека. И эти изменения идут своими путями, с накоплением противоречий, что рано или поздно приводят к кризису: «Из системных противоречий вытекает организационная задача, тем более настоятельная, чем сильнее их развитие, задача их разрешения или устранения. Жизнь ее решает или отрицательным путем – разрушается сама система, например, умирает организм, или положительным путем – преобразованием системы, освобождающим ее от противоречий» [Богданов, 2003].

Можно выделить следующие виды преобразования системы капитализма:

- 1) изменения трудовых отношений при сохранении системы капитала и рынка труда;
- 2) возврат к старым известным эпохам: феодализму, коммунизму;
- 3) построение принципиально новой системы, отличной от отмеченных выше;
- 4) отмечается только необходимость изменений.

Изменение трудовых отношений

Исходя из текущего упадка капиталистам снова (после научной организации труда Фредерика Тейлора) пришлось искать пути повышения эффективности труда, а главное – его качества. Появилась необходимость поиска четвертой стадии производственных отношений, который продолжается до настоящего времени. Самая очевидная причина к уходу капитализма: «Нежелание народа быть наемными работниками у крупных капиталистов приводит к социалистическим революциям. Тем самым люди хотят освободиться от эксплуатации крупного капитала и стать свободными и счастливыми, построив «царство свободы, равенства и справедливости» [Сидоров, 2017, с. 133]. Только отмечается, что «если капитал исчезнет, то и наемный труд «прикажет долго жить» [Бекарев, 2018]. Это же отмечает и фраза, приписываемая Фредрику Джеймисону³³⁵ и Славою Жижекю: «Легче вообразить конец света, чем конец капитализма». Этот лозунг схватывает именно то, что я имею в виду под выражением «капиталистический реализм», а именно: широко распространенное ощущение не только того, что капитализм является единственной жизнеспособной политической и экономической системой, но и того, что теперь невозможно даже вообразить непротиворечивую альтернативу ему» [Фишер, 2010,

³³⁵ Jameson F. Postmodernism, Or The Cultural Logic of Late Capitalism // New Left Review. July/August 1984. № 1/146. P. 59–92.

с. 12]. Поэтму можно «предположить, что капитализм в XXI в. не умрет, а продолжит трансформироваться» [Гринин и др., 2022, с. 117]. И «Капитализм продолжает развиваться, менять свою форму с переменами в обществе, и сейчас нет альтернативы для его замены» [Кампа, 2017, с. 22]. Здесь существуют различные мнения. «С 50-х до начала 80-х годов на Западе в качестве объективной вынужденной меры происходила трансформация современного неолиберального капитализма в государственный капитализм. Россия не может применить у себя этот механизм в полной мере, он нам не подходит потому, что в стране многие годы успешно применялись планово-рыночные методы регулирования в условиях социализма» [Харченко, 2021]. «Очевидно, что дальнейшее развитие капитализма и его возможную гибель можно исследовать и прогнозировать на базе двух противоположных идеологий – либерализма и коммунизма. Пока можно уверенно сказать, что новой модели общественных отношений построенных на каких-то иных принципах, чем капитализм и социализм не существует... Современный капитализм показывает себя как гибкую систему способную до определённого предела отвечать на большинство текущих вызовов и своевременно адаптироваться к ним путём реформ. Поэтому говорить о близком конце современного капитализма преждевременно» [Шинкаренко, 2021, с. 104, 116].

В итоге в самом общем виде «можно высказать следующее предположение относительно основного направления эволюции экономической теории на ближайшее десятилетие. Оно будет состоять в разнообразных попытках соединить, «сцепить» основные блоки теории мейнстрима с блоками «посткейсианской» и «поведенческой» теории, в попытках перейти от методологии детерминизма к релятивизму, от рационализма к психологизму, от одноуровневого к многослойному анализу» [Ольсевич, 2013, с. 56]. При этом «реализация концепции общих ценностей [вкл. долевого капитализм, означающий демократизацию отношений], свидетельствует о появлении нового этапа в эволюции капитализма» [Ткаченко, 2018, с. 730, 734].

Возврат к старым известным эпохам

Здесь С.А. Толкачев³³⁶ отмечает: «Первое направление мы условно называем «капитал без капитализма», поскольку оно связано с возвратом в новом качестве в западную модель докапиталистического феодального устройства. В этой модели капитал

³³⁶ Толкачев Сергей Александрович – доктор экономических наук, профессор, первый заместитель руководителя Департамента экономической теории Финансового университета при Правительстве РФ.

сохраняется как воспроизводящееся общественное отношение, но без той свободы предпринимательства, которую обеспечивал институциональный капитализм последние 250 лет. Второе направление мы условно называем «капитализм без капитала». Оно будет базироваться на социализации капитала в рамках дальнейшего укрепления государственного капитализма. Данная модель более соответствует азиатским странам и следует в рамках традиции «азиатского способа производства» [Толкачев, 2022, с. 100]. Джоди Дид отмечал, что «Коммуникативный капитализм находится на перепутье. Что дальше – коммунизм или неофеодализм? Коммуникативный капитализм находится на перепутье. Что дальше – коммунизм или неофеодализм? Коммунизм – это имя эмансипаторного и эгалитарного способа общественного объединения, стремление к которому требует от нас организации и участия в борьбе. Неофеодализмом именуется нечто худшее, к чему стремится и во что превращается капитализм» [Фишер М. 2010, с. 88].

Построение принципиально новой формации

Отмечается что «в настоящее время можно говорить о зарождении нового общества, основу которого закладывают интеллект и информация, выраженные в форме инноваций, происходит замещение производственных факторов знаниями. В этом обществе не труд в своей непосредственной форме, а наука как производительная сила становится главным источником общественного богатства» [Ощепкова, 2014, с. 66–67]. Только производительной силой является только человек, наука – это только средство повышения его потенциальных производительных сил. Не наука трудится на человека, а человек трудится, развивая науку и внедряя в свою деятельность. Также отмечается и возврат к исходной природной системе: «в подавляющем большинстве случаев лидирующее положение социальной подсистемы [а не природной] сохраняется вполне явственно.» [Беляев И.А. 2009. с. 126]. Только природная составляющая при бурном росте населения и хищнической эксплуатации ресурсов тает, что не оставляет на это никаких шансов.

Отмечается только необходимость изменений

В «интеллектуальной экономике как особой стадии развития экономики цифрового века и постцифрового периода, основанной на интеллекте как ключевом ресурсе и результате экономической деятельности» [Клейнер, 2020, с.26]. «В постиндустриальном обществе человек, его духовно-культурный, интеллектуально-образовательный потенциал, профессионализм и осознанный личностный выбор становятся приоритетными факторами прогресса. В этом смысл гуманитарной составляющей новых стратегий развития общества

и заботы о человеке. В этой плоскости следует рассматривать и новые горизонты современной интеграции и кооперации – политической, экономической, культурной, научно-технической и др. ... граница индустриализм/постиндустриализм выступает и демаркационной линией смысло-терминов «человек для экономики»/«экономика для человека» [Лазаревич, 2018, с. 17].

Другое достаточно радикальное мнение состоит в том, что «у капитализма имелись и имеются свои собственные внутренние болезни, но динамика его становления и развития породила у многих исследователей представление о движении к лучшему: капитализм был сначала «диким», а потом постепенно был «приручен». ... Экономика действительно разрушает капитализм. Но складывающийся посткапитализм больше похож на то, что уже имело место на протяжении тысячелетий, когда ключевым источником экономических благ был не труд *per se*, а природа» [Давыдов, 2021, с. 74]. Отмечается, что «по мере того как капитализм трансформируется в «посткапитализм», остающийся, тем не менее, в рамках «предыстории», возникают два пути решения проблемы «лишних людей». В глобальном масштабе это означает выбор между культурой утилизации и культурой развития. Культура развития означает привлечение тех же людей для производства нового качества жизни, «хорошего общества» путем радикального увеличения количества учителей, воспитателей, медиков, социальных работников, активистов в целях повышения качества образования, медицины, окружающей среды и т.д.» [Фишман, 2023, с. 28].

В заключение можно отметить, что именно расширяющаяся и углубляющаяся интеллектуальная трудовая деятельность может стать "могильщиком капитализма", если, конечно, капитализм не адаптируется к существующему развивающемуся и расширяющемуся интеллектуальному труду. Только концепции неокapитализма, а тем более, посткапитализма (который в обозримом будущем и не предвидится), обеспечивающие выход из кризиса капитализма, еще не выработаны. А существующие пути проведения организационных отношений не дают результатов.

6.7. Исторический путь развития России

Исторический путь развития России принципиально отличается и от Запада, и от Востока. Б.И. Сыромятников³³⁷ отмечал в 1906 году, что, «историческое развитие России

³³⁷ Борис Иванович Сыромятников (1874–1947) – русский и советский правовед, историк и общественный деятель, специалист в области истории государства и права, доктор юридических наук.

шло совершенно особым путем, в противоположность исторической эволюции западноевропейских народов, которые развивались органически, "изнутри", среди непрестанной борьбы социальных элементов ... У исследователей прежде всего рождался вопрос, как возник и вырос данный национальный организм, каковы его отличительные признаки, в чем выражается его самобытный дух, каким путем нация сложилась в единое государство» ... Единство культуры – такова материальная основа современных наций» [Сыромятников, 2003, с. 196]. Изучая и другие различные источники, основой любой иерархической социальной системы является единовластие, единство культуры, незыблемость политических прав. В противовес этому Западная демократия базируется на "свободе" и внутренней борьбе. «Эволюции западноевропейских народов, которые развивались органически, "изнутри", среди непрестанной борьбы социальных элементов...» [Сыромятников, 2003]. И здесь в истории российского феодализма отмечается такая стадия, как «народно-правовое государство» [Дурновцев, 2009, с. 20]. При этом преимущества феодализма перед капитализмом отмечал еще Карл Полаanyi [Полаanyi, 2002].

На наш взгляд, российское предприятие должно создаваться и развиваться на базе единовластия, единства культуры, и незыблемость политических прав – базовых регламентов деятельности. Максимальный отказ от внутренней экономической власти в предприятии, и внедрения политической власти, что характерно для всех докапиталистических формаций: внутренних регламентов деятельности. И при сохранении частной (сфера обслуживания и потребления, в которой необходима конкуренция) или государственной (жизнеобеспечение, и другие, в которых недобросовестная конкуренция может приносить вред) собственности на предприятия и при сохранении рынка труда. Но при совершенствовании социально-производственных отношений.

6.8. Отмечаемые в литературе направления разрешения основной проблемы капитализма

В современной литературе отмечаются три взаимозависимых направления по решению основной проблемы, первое базирующиеся на согласование целей объекта и субъекта управления, второе – на самоорганизации объекта управления, третье на культуре. Литература по этим направления обширна, отметим только некоторые источники.

Необходимость согласования целей человека и целей организации показал в 1954 году Абрахам Маслоу³³⁸ [Маслоу, 1997]. И уже в наше время Н.В. Овчинникова³³⁹ и О.Ю. Артемов³⁴⁰ пишут: «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 само «согласование целей объекта и субъекта управления» невозможно осуществить извне. И здесь Л.Н. Васильева³⁴¹ пишет, что «прежде всего, необходимо представлять себе механизмы самоорганизации, поскольку рациональное управление возможно только в том случае, если оно основывается на них» [Васильева, 2011, с.3]. А в целом, «в своей содержательности социальная организация – это скоординированная структура, направленная на коллективное достижение стратегических целей и решение тактических задач в пространственно-временном континууме историко-культурной со- бытийности» [Лустин, 2023, с. 100–101].

На наш взгляд: «Социальная организация – такая подсистема регуляции взаимодействий индивидов и групп в организациях, в которой источником воздействия выступает культура в форме ценностей, символов, норм и санкций. То есть культура выступает скорее как родовое понятие по отношению к социальной организации. Культура, если трактовать ее не в узком, только ментальном, смысле, включает в себя социальную организацию» [Решетникова, 2016, с. 101]. Эдуард Тайлор³⁴² (1832—1917), впервые определил культуру как совокупность знаний, искусства, морали, права, обычаев и других особенностей, присущих человеку как члену общества. «Человеческая культура ... охватывает все институты, необходимые для упорядочения человеческих взаимоотношений и особенно для дележа добываемых благ» [Тайлор, 1989].

³³⁸ Абрахам Маслоу (Abraham Maslow; 1908–1970) – американский психолог, основатель гуманистической психологии.

³³⁹ Овчинникова Наталья Викторовна – заведующая кафедрой управления факультета управления Института экономики, управления и права РГГ. Доктор экономических наук, кандидат исторических наук, профессор.

³⁴⁰ Артемов О.Ю. Кандидат исторических наук, доцент кафедры управления РГГУ.

³⁴¹ Васильева Леся Николаевна – кандидат политехнических наук, доцент кафедры философии и культурологии МГУ ПС.

³⁴² Эдуард Барнетт Тайлор (1832–1917) – английский культуролог, этнолог, специалист по религиозным обрядам и церемониям, а также он стоял у истоков таких наук как этнология и антропология.

По вопросу самоорганизации Н.Н. Моисеев³⁴³ пишет: «обеспечив такое взаимоотношение с окружающей средой, которое позволит выйти на механизмы саморегуляции, самоорганизации, самокомпенсации социоприродной целостности, ее адаптации к новым условиям». Люди научатся управлять, не управляя, а поддерживая механизмы самоорганизации социоприродных экологических систем. Для этого они должны научиться управлять собой, а не природой, постигая тайны самоорганизующихся систем» [Моисеев, 2001]. Более того, как особо отмечает Г.Б. Клейнер пишет: «Поскольку в экосистемах по определению отсутствует централизованное управление, механизмы самоорганизации, в том числе самоограничения и самомодерации («выравнивания»), должны быть органично встроены в институциональную структуру экосистем» [Клейнер, 2018b, с. 13]. Это же отмечают и С.Б. Лугвин³⁴⁴ и А.Ю. Савенко³⁴⁵, «в обществе, как и в любой другой системе высокого уровня сложности, всегда имеется собственный механизм самоорганизации, который обеспечивает его стабильность и равновесность» [Лугвин, Савенко, 2023, с. 120]. Механизмы самоорганизации и человека, и любой социальной группы и организации, – это их сущность, даже если их не встраивать в механизмы деятельности предприятия, они все равно будут функционировать, даже вопреки собственнику. Только эти внутренние механизмы направлены на достижение внутренних целей, а не внешних целей собственника. Будут направлены не на достижение целей предприятия, а только на компромисс (см. подраздел 1.1.3), обеспечивающий все менее и менее эффективную деятельность предприятия.

Таким образом вопросы самоорганизации будут разрешены самой природой человека и формируемых им неформальных организаций. Ведь доминирование личного интереса – это «первый принцип экономики» [Golovics, 2015]. Только разрешив вопрос согласования целей человека и целей организации мы получим максимально эффективное предприятие, а без его разрешения мы получим только компромисс интересов труда и капитала, и эффективность деятельности предприятия в три раза и ниже, чем при согласовании интересов.

³⁴³ Никита Николаевич Моисеев (1917–2000) – русский советский ученый в области общей механики и прикладной математики. Основатель и руководитель целого ряда научных школ. Академик АН СССР и РАН.

³⁴⁴ Лугвин Сергей Борисович – кандидат философских наук, доцент ГГПТУ им. П.О. Сухого, Гомель, Беларусь

³⁴⁵ Савенко Александр Юрьевич – кандидат философских наук, доцент ГГПТУ им. П.О. Сухого, Гомель, Беларусь

Здесь можно отметить цитате Герберта Саймона: «Готовность сотрудников на всех уровнях брать на себя ответственность за достижение результатов – а не просто "следовать правилам» – обычно считается одним из основных факторов, определяющих успех организации. Это обсуждение подразумевает, что принятие ответственности будет зависеть как от системы вознаграждения, так и от сильных сторон организационной идентификации» [Simon, 1991].

Направление, исходящее из того, что организация – это культура. Здесь отмечается, что не нужно пытаться заниматься формальной организацией деятельности предприятия (это бесполезно) – необходимо сформировать только его организационную – корпоративную – культуру. «Организация – это культура» [Сурмач, Бойко, 2019, с. 87; Яничевич, 2012, с. 74]. Только культура консервативна и не поддается изменению извне. Культура, во-первых, определяется положительным опытом наших предков, передаваемых нам воспитанием и обучением. Во-вторых, положительным опытом, получаемым нами в текущей достаточно продолжительной³⁴⁶ успешной деятельности. Деятельности, приносящей необходимые личные результаты. Только прибыль собственника и личные результаты руководителя, сюда, конечно, не входят. И в это проблема формирования культуры – не менее проблемная, чем обеспечения общности интересов. Точнее – эти проблемы эквивалентны. Если мы сформируем в предприятии общность интересов и будем получать высокие личные результаты – то мы получим и высокую корпоративную культуру. Если мы сформируем в предприятии высокую корпоративную культуру, то и мы, и предприятие, будем иметь общность интересов и получать высокие личные результаты. Так что все три отмеченные направления эквивалентны. Но какой из них не выбирай, необходима общность интересов!

И человек, и социальная организация выживает, развивается и обеспечивает превосходство над окружением только за счет своих высоких результатов деятельности и своего развития. Социальные организмы, не обеспечивающие высоких результатов, не выдерживают естественного отбора. Человек, как вид, этот отбор выдержал, но далеко не социальные организации его выдерживают. Одни предприятия успешно развиваются, другие банкротятся, поглощаются другими. Успешны те, которые развивают и само предприятие, и его коллектив, и его культуру. И сама культура «отбирает» тех, кто ее

³⁴⁶ Чем продолжительнее и результативнее деятельность, тем она консервативнее. А культура, полученная от предков, консервативней тем более.

поддерживает и развивает, а также тех, кто обеспечивает выживание и развитие культуры» [Александровы, 2009, с. 58].

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.]. Здесь Фридрих фон Хайек пишет: «На самом деле новые формы закреплялись лишь в том случае, если принявшие их группы преуспевали и росли, опережая прочие» [Хайек, 2009, с. 482]. «Что общества, которые шаг за шагом развивали эти нормы, на каждом шагу оказывались сильнее других групп, где действовали иные правила, менее благоприятные для развития цивилизации» [Хайек, 2009, с. 311]. Формируемые временем нормы культуры действуют на подсознательном уровне. При этом, как уже отмечалось, она будет противодействовать распоряжениям, соответствие культуре неочевидно (это в основном касается вопросов средней и дальней перспективы). Для их реализации человеком должна быть осознана их выгодность (но это несет трансакционные издержки), или они должны выдаваться признанным лидерам.

Изложенное показывает, что основное направление развитие предприятия – это создание общности интересов собственника, руководства, рядового персонала, и, на этой базе, естественная самоорганизация коллектива и формирование корпоративной культуры. А без этого любая внешняя "мотивация" контрпродуктивна. Повторим здесь цитату Дугласа Норта: «Бурная история России с начала 1990-х годов служит еще одним отрезвляющим примером того, как трудно создать новые работоспособные институциональные рамки. Осложняющим фактором является сам процесс изменений, из-за которых решения, почерпнутые из былого опыта, могут оказаться непригодными в новом контексте. Экономисты цепляются за теоретические построения, созданные применительно к развитым экономикам родом из XIX века, основные проблемы которых связаны с распределением ресурсов. Эта теория, которую экономисты³⁴⁷ настойчиво пытаются применять к фундаментальным проблемам развития, просто не годится для решения вопросов, поставленных в настоящем исследовании [«Понимание процесса экономических изменений»]» [Норт, 2010, с. 241]. Отмеченная контрпродуктивность

³⁴⁷ А еще более организационные консультанты, не имеющие никаких реальных методик развития предприятий.

(дисфункциональность [Hart, Holmström, 2016]) внешней мотивации, подробно рассмотрена в подразделе 4.3.9.

Имеются и еще один путь направления разрешения основной проблемы, который давно известен – его пытался применять Генри Форд уже с начала прошлого века, но он не решил вопрос распределения прибыли – до настоящего времени оно применяется только на уровне топ-менеджеров. А кроме того, это направление уже не соответствует принципам бюрократии – распределение прибыли соответствует некоторой общности труда и капитала, но не существенно и по целому ряду причин. Не соответствует и созданию в предприятии социальных отношений – базируется только на экономической власти. Вопрос реальной общности труда и капитала мы начнем рассматривать уже в следующем подразделе, но завершим только в завершающей главе VII.

Все известные на текущей стадии производственных отношений направления разрешения основной проблемы бюрократического капитализма говорят только о необходимости ухода от бюрократии и экономической власти: ориентации на коллективную собственность результаты предприятия, общность культуры и интересов, политическую власть – необходимые регламенты обеспечения общности культуры и интересов.

6.9. Выводы по главе VI

Весь путь развития производства от первобытных племен и до современных предприятий говорит о том, что бюрократическое капиталистическое производство, порожденное не естественным развитием социально-экономических отношений, а искусственным переворотом проведенном крупной буржуазией, подчинившей государственную власть, изначально подчиняет производство своим личным интересам. Соответственно пока власть капиталистов держалась на отсутствии рабочего класса они имели неограниченную экономическую власть над рабочими. Однако становлении рабочего класса как политической силы, способной влиять на законодательство, в предприятии столкнулись две экономические власти, но, поскольку работодатели нуждались в рабочей силе также как и рабочие в средствах производства, стороны стали находить компромисс, при котором уровень труда и уровень его оплаты стали подчиняться рынку труда. Собственно, как и любые рыночные отношения.

Далее, Фредерик Тейлор и Генри Форд нашли пути формализации результатов труда рабочих, регламентации их выработки. Создали «потогонную систему», при которой те, кто не обеспечивал задаваемый ее уровень, оказывались на улице с небольшим пособием по безработице. И это вновь привело к полной экономической власти работодателей. Однако их власть вскоре вновь пошатнулась. Интеллектуальный труд невозможно формализовать и нормировать. Работодателям вновь пришлось идти на компромисс уже не только с рабочими, а со всеми наемными руководителями, специалистами, рядовыми сотрудниками. И при этом новой организации труда, обеспечивающей полную экономическую власть работодателей, уже не предвидится.

А зона компромисса – зона безразличия – при углублении интеллектуальности труда расширяется, и персонал в силу доминирования личного интереса будет занимать ее все более снижающуюся нижнюю часть. А это приведет к все более и более низкой производительности интеллектуального труда. Не говоря уже о том, что при труде в зоне безразличия, задания работодателя безразличны для подчиненных и им важны не результаты, а лояльность руководителя.

Таким образом новая организация капиталистического – уже не бюрократического – предприятия должна базироваться не на внутренней экономической борьбе работодателей и подчиненных, а на единстве их интересов. Только тогда наши предприятия, и дальнейшие более интеллектуальные предприятия, будут иметь максимальную производительность труда, будут не экономическими организациями с перманентными внутренними противоречиями, а социальными организациями с единством интересов и целей, высокой духовной культурой.

7. Глава VII. Наша концепция и практическая методика организации и развития предприятия

Современное предприятие – это сложнейшая социально-экономическая система. Например, Л.И. Абалкин³⁴⁸ пишет, что организационно-экономические отношения, 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 –

³⁴⁸ Леонид Иванович Абалкин – советский и российский экономист, доктор экономических наук, профессор, академик РАН.

отношение к труду, система ценностей, система традиций, ментальность населения и т.д. Совокупность этих понятий, видимо является доминирующей» [Абалкин, 2000, с. 53]. Проблема в том, что отношения, организация и механизмы производственной деятельности людей развивались тысячелетия, а само капиталистическое предприятие, возникло более трехсот лет назад, фактически путем переворота, осуществленного крупной буржуазией, и развиваются в отсутствие какой-либо системы этого развития. И все производственные механизмы докапиталистической эпохи, затем и капитализма конца XVII – начала XIX веков говорят о том, что наше общество попало в институциональную ловушку, без выхода из которой производственная деятельность будет деградировать. Исторически капитализм создавался и развивался на базе бесправных обездоленных крестьян, формальной организации и внешнего контроля «применительно к очень элементарному виду труда» [Тейлор, 1991]. Только уже к началу XX века мы имели мощный рабочий класс как политическую силу и интеллектуальный труд, занимающий доминирующее положение. Опоры, на которых возводился капитализм рухнули и все отмечают его кризис и необходимость смены его основных положений, в первую очередь уход от бюрократии – формальной директивной организации – к самоорганизации, которая может базироваться только на основе единства интересов.

Анализ ситуации, проведенный в I–VI-й главах показал справедливость положения о том, что при бюрократическом капитализме и доминировании экономической власти «источник нарушения равновесия – субъективное стремление к максимизации собственной (частной) власти и минимизации внешней власти: во-первых, стремление к избытку собственной власти, во-вторых, стремление изолироваться от внешней власти» [Дементьев, 2019, с. 81]. А следствия этого: доминирование утилитарных личных интересов и руководства, и рядового персонала, слабая вертикаль власти предприятия, реальная деятельность на основе неформальных отношений руководителей и подчиненных в рамках неформального компромисса (в рамках зоны безразличия, в которой распоряжения руководителя безразличны для подчиненного и ему важна только его лояльность). И можно выделить следующие насущные проблемы неразрешимые при бюрократической капиталистической системе:

- 1) Доминирование личного интереса первого принципа экономики при противоположности интересов сторон деятельности и принципиальной ограниченности внешнего контроля. При этом, за счет повышения

интеллектуальности труда, проблемы с внешним контролем все более и более возрастают.

- 2) Принципиальная неполнота контракта: как отмечал Гэри Беккер: «Даже в имеющем юридическую силу контракте в лучшем случае могло фиксироваться только количество рабочих часов, но не качество самой работы» [Беккер, 2003, с. 77]. И «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» [Дюркгейм, 1991, с. 201]. И при доминировании интеллектуального труда невозможно выстроить строгую вертикаль власти предприятия, которая становится тем слабее, чем более интеллектуален труд.

А в целом в самом общем виде можно отметить, что наша концепция организации и развития предприятия едина и базируется на следующих исходных положениях:

- 1) Признание доминирования личного интереса в производственной деятельности человека как первого принципа экономики. Признание того, что «организации создаются для того, чтобы преследовать цели своих создателей»³⁴⁹ [Норт, 1997а, с. 92], только «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]. Признание не директивного управления, а управления исходящего из обеспечения единства интересов.
- 2) Необходимость в предприятии не экономической власти – базирующейся на экономическом рыночном обмене труда и капитала сопровождающейся перманентной внутренней экономической борьбой, необходимость доминирования не экономической власти экономической власти а оптимальной системы политической и экономической. Политической – базирующейся на принимаемой сторонами системе внутреннего законодательства предприятия (системе регламентов предприятия), обеспечивающим единство интересов труда и капитала: максимальное обеспечение общности интересов сторон. И

³⁴⁹ При этом Адам Смит отмечал, что собственник может «преследовать свои интересы по своему собственному разумению, при соблюдении равенства, свободы и справедливости» [Смит, 2007, с. 739].

экономический – обеспечивающей самоорганизацию коллектива в рамках принятой системы регламентов.

- 3) Принятие иерархической организационной структура предприятия Честера Барнарда обеспечивающей при правильно построенной организации цельность и единство предприятия.

И «особое место в новой модели [российского менеджмента] должно быть отведено собственникам – владельцам бизнеса. В ответ на усиливающееся оппортунистическое поведение наемных менеджеров возрастает значение морально-нравственной составляющей менеджмента. Доверие, честность, справедливость должны стать важнейшими факторами оценки стоимости бизнеса наряду с объемом знаний, компетенциями и другими нематериальными активами. ... Необходимо обеспечить гармоничное сочетание жесткой централизации и самоуправления, сформировать новые подходы к делегированию полномочий и ответственности» [Антонов, 2016, с. 10–12; Антонов, и др., 2021, с. 97].

Необходимо отметить общую концепцию организации предложенную А.М. Макаровым³⁵⁰. Он отмечает, что решении задач самоорганизации стратегической деятельности предприятия неизбежно возникает ряд проблем. «Во-первых, видение может включать в себя элементы утопии, рациональная проверка его адекватности крайне затруднена; отсутствуют также универсальные методы обеспечения доверия сотрудников к видению. Во-вторых, не говоря уже о том, что пробудить активность сотрудников в поиске идей по совершенствованию деятельности предприятия зачастую непросто, в самоорганизующейся системе неясными становятся и критерии оценки альтернатив – в ней нет характерных для традиционной иерархической системы заранее и сверху определенных целей. Неудивительно, что в практике управления широко распространен страх перед самоорганизацией, убеждение в том, что она ведет к анархии, лишает менеджеров базы для рациональных решений. В-третьих, не менее сложным оказывается на практике и мотивирование участников бизнеса к добросовестному партнерскому взаимодействию: руководство предприятия, которое не может опираться только на силу приказа, должно выстраивать систему взаимовыгодных отношений групп интересов. Более того, в условиях, когда методы формального контроля перестают работать, обостряется проблема

³⁵⁰ Макаров Александр Михайлович – доктор экономических наук, профессор, кафедра управления социально-экономическими системами Удмуртского государственного университета

оппортунизма. По существу проблемы эффективной самоорганизации деятельности предприятия на стратегическом уровне можно разделить на две разновидности: создание внутренней среды, благоприятной для самоорганизации, и регулирование самоорганизационных процессов. В решении этих проблем современная теория управления оставляет много открытых вопросов, что во многом и обуславливает осторожное отношение к самоорганизации у менеджеров-практиков: ведь совершенно очевидно, что свобода действий для сотрудников еще не означает, что у предприятия появится эффективная стратегия, а обучение может оказаться слишком дорогим. Для создания благоприятных для самоорганизации отношений между участниками бизнеса особую роль играют кадровая политика, корпоративная культура³⁵¹, качество информационных систем и систем мотивации, а также многое другое. Регулирование самоорганизационных процессов связано, на наш взгляд, прежде всего с заданием рамок самоорганизации и построением системы «автоматической» коррекции самоорганизующихся процессов» [Макаров, 2018, с. 409–410]. Наша методика, как видно уже из подраздела 7.4, обеспечивает регулирование самоорганизационных процессов прежде всего заданием рамок самоорганизации как принятой в ходе разработки системы регламентов; оптимальной системы политической и экономической власти направленной на достижение цели предприятия. Имеющей и систему «автоматической» коррекции самоорганизующихся процессов за счет выработки общих целей.

7.1. Основные концептуальные положения нашей методики

Если привести более подробно нашу единую концепцию организации и развития предприятия, можно отметить следующие ее частные исходные положения:

³⁵¹ «Современные руководители должны рассматривать культуру своей организации как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных работников на достижение генеральной цели, дающий возможность мобилизовать инициативу сотрудников, повысить их личную мотивацию и облегчать общение между ними. Сильная корпоративная культура позволяет концентрировать усилия на главных стратегических направлениях развития компании, обеспечивает наивысшую производительность, успешность компании и приверженность ее сотрудников» [Смирнова, 2006, с. 174]. Только корпоративная культура формируется только по тем регламентам, которые приносят личные результаты коллективу. Ведь личная мотивация и направлена на достижение личных целей, а не целей предприятия. И отмеченное видение должно показывать, как и за счет чего коллектив будет получать эти личные результаты.

«Организационная культура компании напрямую связана с приоритетами и потребностями людей. Именно культура определяет каким образом, средствами и источниками будут удовлетворяться персоналом данные потребности, достигаться собственные цели в рамках трудовой деятельности в данной организации» [Чиркова, 2020, с. 12].

- 1) Положения Толкотта Парсонса, А.Н. Леонтьева, Линды Хонольд и Роберта Сильвермен, В.М. Ефремова, и др. о том, что существует минимальный набор структурных элементов действия как концепций/понятий, которые в сжатой форме (как ДНК у человека) отражают деятельность предприятия и его результаты, образуя связную систему с минимальной избыточностью.
- 2) В любом предприятии для эффективной деятельности персонала необходимы не отдельные регламенты, а их единая взаимоувязанная иерархическая система [Нортон, Остром, Барнард, и др.], и эта система должна быть необходимой и достаточной, с минимальной избыточностью.
- 3) По Ефимову, регламенты – это насыщенное описание видения предприятия, своего структурного подразделения: концепции/понятия, которые в сжатой форме отражают деятельность предприятия (подразделения) и его результаты и, образовав связную систему, дающую его понимание [Ефимов, 2015b, с. 22].
- 4) Исследования показывают [Honold, Robert, 2002; Асаул, Чегайдак, 2011], что в предприятиях система регламентов деятельности является аналогом ДНК человека и определяет и реальную деятельность предприятия, и его результаты. И эти регламенты можно называть ДНК-регламентами, ключевыми регламентами, являющимися основой предприятия.
- 5) Применение организационной структуру Честера Барнарда отражающей не отдельных руководителей и директивные связи между ними, а систему руководящих и рабочих подразделений, в которой каждый руководитель с одной стороны является членом вышестоящего подразделения, с другой – руководителем своего собственного. Что обеспечивает связность и монолитность предприятия [Барнард, 2009].
- 6) Как структура ДНК человека имеет общую для всех организацию, так и структура ДНК-регламентов также должна иметь общую организацию для всех подразделений всех уровней иерархии.
- 7) Построение иерархической системы ДНК-регламентов с использованием теории понятийных уровней Бертрانا Рассела [Общая теория систем, 2011, с. 52; Черников, 2001, с. 18]. Применительно к иерархическому предприятию она на говорит о том, что модели подразделений вышестоящего уровня иерархии представляет собой систему иерархических ДНК-регламентов, каждый из

которых на следующем уровне логически разделяется (декомпозируется) на ДНК-регламенты подчиненных подразделений (логические регламенты). И при такой декомпозиции система логических ДНК-регламентов нижнего уровня иерархии должна быть эквивалентна ДНК-регламенту верхнего уровня.

- 8) Определение организации предприятия должно проводиться до начала деятельности по самой его организации, при этом не из любого элементного состава можно сформировать желаемый вид предприятия – необходим отбор. При этом предприятие формируют отобранные руководители, а не наоборот [Пригожин; Юдин].
- 9) Регламенты не должны детально описывать деятельность персонала. Они должны регламентировать только стабильные долгосрочные положения (политическая власть). А в их рамках человек может свободно осуществлять свою реальную практическую деятельность: что не запрещено, то разрешено (экономическая власть).

Выше приведены известные положения, уже приведенные в наших статьях [Жемчугovy, 2018с, 2020с, 2021с, 2022d, 2023b, и др.], за исключением теории понятийных уровней Бертрана Рассела (впервые она применена только в данном исследовании, она не изменила полученных нами ранее методик, но позволила представить их более просто, прозрачно, и логично.

В целом можно привести следующую методику организации любого предприятия.

Предварительный этап. Любое предприятие – это социальная система, создаваемая собственником для достижения его интересов и целей [Норт, 1997, с. 92]. А «система должна мыслиться и задаваться как нечто изначальное по отношению к элементам» [Юдин, с. 39]. Соответственно, прежде чем организовывать предприятие, необходимо создать видение своего предприятия, способного обеспечить достижение интересов и целей собственника, а также ключевые регламенты его деятельности – сжатое формализованное видение предприятия его ключевые регламенты бизнеса и организации предприятия. По Ефремову, эти положения (регламенты) – это насыщенное описание видения предприятия – концепции/понятия, которые в сжатой форме отражают деятельность предприятия и его результаты и, образовав связную систему, дают партнерам понимание требуемого собственнику предприятия» [Ефимов, 2015b, с. 22]. Для создания видения как конкретной цели, необходима «борьба с избыточностью, т.е. отсекание таких обстоятельств, которые

не следует вводить в условия, они не входят в проблему, они не составляют реальных условий достижения цели, т.е. решения задач» [Леонтьев, 2000, с. 400]. Недопустимо использовать слишком сложное и расплывчатое видение [Коттер, 2014], но и нельзя упускать из виду важные составляющие. Кроме того, «результат должен быть представлен в такой форме отражения, которая позволяет изменять себя по ходу реализации этого представления в продукте, выступающем как цель» [Леонтьев, 2000, с. 92].

Эти сжатые концепции/понятия фактически являются ДНК предприятия. «Линда Хонольд и Роберт Сильвермен [Honold, Robert, 2002] определяют ДНК организации как совокупность практик управления, организации рабочего процесса, работы с персоналом и «естественных» каждодневных практик, характерных для данной организации. В зависимости от превалирования определенных практик авторы выделяют следующие типы ДНК организаций: Фактическая ДНК (линейные модели и расчеты) – организация узнает о реалиях мира и других организациях посредством сбора информации. Эта информация служит постоянным барометром и постоянной оценкой производительности организации. Она также играет ключевую роль в развитии стратегии и порядке выполнения действий. Концептуальная ДНК (наличие теорий, парадигм и важнейших концепций) – организация фокусирует свое внимание на крупных мотивационных идеях, которые могут принимать форму главных теорий, видения и прочих концептуальных инструментов. Мы используем такие идеи, чтобы ориентироваться в идеологии окружающего мира, который зачастую указывает критерии оценки и руководства нашей работы и жизни. Контекстуальная ДНК (зависимость от соотношения внешней и внутренней среды) – организация направляет свое внимание на внешнее окружение, на проблемы и вопросы, с которыми она сталкивается. Используемая стратегия действий также зависит от формы организации и окружения (контекста), в котором она находится. Индивидуальная ДНК (индивидуумы) – организация как совокупность людей, живущих как во взаимодействии друг с другом, так и единолично, с собственным мнением, желаниями, целями и интересами. Каждый тип ДНК развивает в организации определенные состояния и практики: фактическая – оценку и предвидение, концептуальная – дискуссии, отрицание и предположение, контекстуальная – исследование, обучение, осознание и сопоставление, индивидуальная – желание, страх, надежду и предпочтение» [Асаул, Чегайдак, 2011]. Как уже отмечалось в подразделе 4.3.1, имеется и аналогия между институтами (правилами игры) предприятия и нормами

организмов в биосфере. Так В.А. Чернов³⁵², анализируя [Moore, 1993; Castells, 2009], отмечает сходство бизнес-процессов с поведением организмов в биосфере и экологических процессов с теми, что происходят в бизнес-среде [Чернов, 2022]. Таким образом, правила как ограничивающие рамки, с точки зрения менеджмента являются нормативными регламентами. А модели деятельности – регламентами бизнес-процессами. В такой сжатой форма система регламентов (ДНК) любого предприятия должны включать необходимые и достаточные регламенты всех уровней иерархии предприятия – от уровня предприятия в целом, до уровня рабочих подразделений нижнего уровня иерархии (будем обозначать их "ДНК-регламенты"³⁵³. При этом система регламентов, как и спираль ДНК базируется на взаимоисключающих (но дополнительных) интересах сторон деятельности и согласовывать их. Что касается методики формирования системы ДНК-регламентов предприятия, то она иерархическая, и должна формироваться в соответствии с теорией понятийных уровней Бертрانا Рассела, поскольку она не известна в менеджменте, она будет рассмотрена в следующем подразделе.

Именно такую систему необходимых и достаточных ключевых институциональных регламентов³⁵⁴ – ДНК-регламентов предприятия – и необходимо создать собственнику [Жемчугovy, 2016b, 2017b, 2018a, 2020b, и др.] для четкой и стабильной деятельности предприятия в направлении достижения поставленных им целей. И именно систему: «правила действуют системно, а не по отдельности. Второе: изучение правил требует многоуровневого анализа, а не анализа на каком-либо одном уровне. Системный характер правил серьезно влияет на выбираемые нами стратегии анализа правил. <...> следует специфицировать множество правил, а не отдельное правило, пытаясь выявить последствия изменений определенного правила» [Остром, 2009, с. 109]. И «на структуру анализируемых

³⁵² Чернов Владимир Анатольевич – доктор экономических наук, профессор Национального исследовательского Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского.

³⁵³ ДНК-регламент – это отдельный регламент принятой системы регламентов предприятия (см. раздел 7.3). В любом подразделении предприятия существует система ДНК-регламентов, в предприятии в целом – иерархическая система ДНК-регламентов. А приставка "ДНК-" отличает эти регламенты от всех остальных, не базирующихся на ДНК-регламентах; с другой стороны, желательно чтобы организация была построена именно на ДНК-регламентах.

³⁵⁴ Термин «ключевые положения» принят в литературе. Однако там, где речь идет об основополагающих конкретных формализованных документированных регламентах, мы будем использовать термин «ключевые регламенты».

Фактически никакой регламент (кроме сугубо технологических) не может определять деятельность человека в предприятии – она зависит от ситуации. Реально любой регламент – это только формализованные обобщенные положения деятельности, а реальная деятельность человека определяется неформальной организацией, заполняющей все пробелы в формальных регламентах. А работа строго по регламентам – это «итальянская забастовка».

ситуаций воздействует система правил в их совокупности, а не единичные правила» [Остром, 2009, с. 94]. Наша система ДНК-регламентов будет приведена в подразделе 7.3. Наш путь создания такой необходимой и достаточной системы ключевых регламентов приведен в статьях [Жемчуговы, 2016b, 2017b, 2018a, 2020b, и др.].

7.2. Использование теории понятийных уровней Бертрانا Рассела

Здесь необходимо остановиться на используемой теории понятийных уровней Бертрانا Рассела³⁵⁵ [Общая теория систем, 2011, с. 52; Черников, 2001 с. 18]. Она говорит о том, что для понимания процессов, происходящих в живых системах, необходимо более подробно рассмотреть некоторые принципы их организации.

1. Принцип иерархии, который означает, что всякая система может рассматриваться как подсистема в рамках другой, более крупной системы. Элементы системы рассматриваются далее как неделимые единицы анализа. Понятие иерархии в значительной степени подчеркивает свойство систем – возможность выбирать уровень разрешения. Например: именно исследователи выбирают уровень организации для изучения системы. В общей теории систем существуют и используются два понятийных уровня.

- Первый уровень – иерархический, который мы уже упомянули. Система, находящаяся на более высоком и иерархическом уровне (структурном, организационном), охватывает системы, находящиеся на более низких иерархических уровнях, в качестве подсистем или предметов (в зависимости от избранного аналитического решения).

- Второй понятийный уровень – логический – может быть выведен из теории логических типов Бертрانا Рассела, согласно которой система на сравнительно более высоком логическом уровне называет или говорит о системах более низких логических уровней [Анохин, 1978; Винер, 1958]. Системный подход предполагает понимание целого исходя из его частей, а части – с точки зрения целого» [Общая теория систем, 2011, с. 52].

Применение этой теории позволяет обеспечить возможность построения системы ДНК-регламентов иерархической социальной организации как жизнеспособной системы. Она организована так, что «система на сравнительно более высоком логическом уровне называет или говорит о системах более низких логических уровней. Мы используем понятия, существующие на уровне N+1, чтобы говорить или ссылаться на понятия или

³⁵⁵ Бертран Расселл (1872–1970) – британский философ, логик, математик, общественный деятель, лауреат Нобелевской премии по литературе.

явления на уровне N. Можно также сказать, что системы на уровне N+1 представляют собой карты или модели систем на уровне N. Мы можем постулировать системы, которые содержали бы объекты или подсистемы на разных логических уровнях. Таким образом, система может содержать и предметы, и представления о них или их образы» [Черников, 2001, с. 18]. Каждая жизнеспособная подсистема уровня N-1 должна функционировать как жизнеспособная в среде вышестоящей системы уровня N – осуществлять с ней необходимый обмен ресурсами с повышением личного капитала каждой из сторон – осуществлять взаимовыгодный вертикальный реципрокный обмен, развивающий систему в целом за счет развития подсистем. Тогда каждая система верхнего уровня будет ценностью нижестоящего. И тогда развитие системы будет внутренней (а не внешней) целью развития подсистемы. В то время как внешние специфические воздействия системы уровня N на любую подсистему уровня N+1 ничто: ее цели являются лишь простым обобщением ее внутренних целей³⁵⁶.

Таким образом первый понятийный уровень определяет неизбежную иерархию любой сложной социальной системы, а второй понятийный уровень определяет то, что подсистемы уровня N-1 должны не выходить за рамки системы уровня N. Фактически это определяет вертикаль власти в социальной системе: любая подсистема уровня N-1 не может иметь положений, противоречащих положениям своей системы вышестоящего уровня. Эти два понятийных уровня обеспечивают цельность и непротиворечивость социальной системы (рис. 5.4). При их соблюдении предприятие будет цельным социальным субъектом, имеющим общие культуру, цели, институциональные средства их достижения. При их соблюдении предприятие будет иметь максимальные стабильность, производительность, эффективность деятельности.

Развитие предприятия должно представлять разработку и внедрение именно такой единой необходимой и достаточной иерархической системы ДНК-регламентов предприятия. Здесь необходимо отметить, что в «Новой философской энциклопедии» [Новая философская, 2010] отмечается: «В *постнеклассической науке* ключевым моментом выступает описание иерархии уровневой организации элементов через их способность порождать в своем развитии новые уровни. Причем каждый такой уровень оказывает обратное воздействие на ранее сложившиеся, перестраивает их, в результате чего система обретает новую целостность» [Степин, 2009, с. 265]. При таком согласовании есть

³⁵⁶ Целей, являются лишь простым обобщением выражением целей индивидуальных

вероятность того, что стороны придут к необходимости коррекции и согласовании ДНК-регламентов верхнего уровня. И это для обеспечения строгости и стабильности вертикали власти предприятия необходимо.

Ключевые ДНК-регламенты бизнеса – это основа, на базе которой собственник может подобрать руководителя предприятия, личные интересы и цели, культура, соответствуют необходимым предприятию. И уже вместе они могут разработать совместные ключевые ДНК-регламенты предприятия, аналогичные отмеченным, но несколько более детальные (с учетом компетенций и интересов руководителя). Такое согласование в каком-либо виде необходимо. Ведь «согласно Хайеку, конституции, как и институты в целом, создаются человеческими действиями, но не человеческими замыслами» [Заостровцев, 2020, с. 26]. И первое такое действие – совместное согласование (моделирование) регламента. Институты создаются сверху, но, во-первых, с согласованием интересов подчиненного в ходе совместной разработки ДНК-регламентов (моделирования их деятельности), во-вторых, в ходе получения реальных результатов деятельности в соответствии с принятыми ДНК-регламентами. Согласованные ДНК-регламенты подлежат корректировке по итогам реального их внедрения в деятельность предприятия.

При этом изначально ДНК-регламенты определяется собственником. Это могут быть и директивно задаваемые ДНК-регламенты, и согласованные регламенты, и совместно разрабатываемые и согласованные ДНК-регламенты. Соответственно наша методика подходит для всех видов предприятий – от авторитарных и до партнерских, обеспечивая максимальную общность интересов предприятия и коллектива, их максимальной эффективность.

Третий случай более сложен, но обеспечивает наибольшее согласование интересов сторон. Поэтому рассмотрим именно этот общий случай – другие случаи являются упрощенными вариантами общего.

И можно отметить, поскольку в социальной системе все цели, ставящиеся свыше, «проходят через психику и сознание людей и преобразуются ими, они становятся внутренними побудительными причинами или мотивами поведения работника» [Буланкина, Мещерякова, 2013, с. 46], организованное подобным образом предприятие не будет иметь основных проблем, изложенных в подразделе 5.4.1. Конечно, в той степени, в которой обеспечены исходные принципиальные положения.

7.2.1. Система власти предприятия

В.В. Дементьев отмечал, что «нельзя не согласиться с утверждением, что «экономический мир неоклассиков как мир без власти и принуждения – не более чем утопия (Дементьев, 2003)» [Дементьев, 2014, с. 99]. При этом он отмечал «шизофреническую раздвоенность» структур власти и российского бизнеса: с одной стороны, стремление получить ренту власти, что подрывает эффективность производства, а с другой стороны, желание обладать современным конкурентным производством, что противоречит интересам к присвоению ренты власти ... Требуются такие преобразования экономической власти и политической власти, которые сделают невозможным или, по крайней мере, ограничат использование частной экономической власти как основного фактора получения доходов» [Дементьев, 2022, с. 344]. Если говорить в общем, то и каждый человек стоит перед аналогичной дилеммой: ориентироваться на получение видимых сиюминутных результатов, или на свое развитие и достижение высоких долгосрочных. Только в предприятии от этого зависят и личные текущие результаты каждого его члена, и результаты всего предприятия, и экономики страны в целом. Необходимо такое оптимальное сочетание политической и экономической власти, при котором положения, определяющие направленность деятельности предприятия, базировались на стабильной политической власти, а текущая деятельность в условиях неопределенности – на нерегулируемой экономической. Задача состоит в выработке необходимых стабильных политических ДНК-регламентов (формальная организация), принимаемой коллективом, и экономическая свобода в рамках этих ДНК-регламентов (неформальная организация). И здесь необходимо отметить вопрос выбора средств – экономическая свобода должна обеспечивать ограничение средств стабильными морально-этическими политическими ДНК-регламентами и – на их базе – высокой культуры коллектива. При этом понимая, что это возможно только в том случае, если принятая система ДНК-регламентов будет обеспечивать высокие личные результаты. В противном случае политические ДНК-регламенты будут только "благими желаниями", и в предприятии будет доминировать ничем не сдерживаемая экономическая власть – борьба каждого за свои личные интересы, не разбираясь в средствах.

Личный интерес человека доминирует всегда – это закон природы. Но, как отмечалось, этот интерес заключается и в личном развитии человека, и в развитии его социума, без которого его жизнь практически невозможна. Если коллективная деятельность

в социуме приносит человеку высокие личные результаты в долгосрочной перспективе – социум становится его личной ценностью и в его личном интересе обеспечивать его развитие – в его личном интересе доминирует социальный интерес. В противном случае его интересы будут сугубо личными утилитарными с необходимостью их обеспечения любыми средствами.

И не система власти предприятия определяет направленность деятельности человека на достижение целей предприятия, не формальные ДНК-регламенты и экономическая свобода. Только высокие долгосрочные личные результаты как часть результатов коллективного труда – создают единство интересов коллектива и предприятия. И цель любого предприятия – это не его высокие результаты, а нахождение и осуществления смысла предприятия – ведущего направления его деятельности ориентированного на развитие общества [Жемчугов, 2014]. Только тогда предприятие будет иметь эти высокие результаты.

7.3. Система ДНК-регламентов нашей методики организации предприятия

Организация любого предприятия должна обеспечивать интересы и собственника, организующего предприятие, и нанимаемого персонала. И чем выше будет общность интересов, тем выше будут результаты предприятия и для собственника, и для персонала. Первый вопрос при создании предприятия – это видение собственником своего бизнеса в целом и ключевые ДНК-регламенты своего бизнеса – насыщенное описание видения бизнеса предприятия – концепции/понятия, которые в сжатой форме отражают деятельность предприятия и его результаты и, образовав связную систему, дают партнерам понимание требуемого собственнику предприятия [Ефимов, 2015b, с. 22]. В общем виде, характерном для большинства предприятий, структура этих концепций/понятий (структура ДНК предприятия) как необходимая и достаточная система ДНК-регламентов³⁵⁷. Такая система должна формироваться изначально на уровне предприятия, а далее и подразделений всех уровней предприятия, рядовых сотрудников. Перечень ДНК-регламентов выглядит следующим образом:

³⁵⁷ Как уже отмечалось, термином «институт» могут обозначаться как правила, так и результирующие форматы (patterns) [шаблоны, модели] поведения» [Измалков и др., 2007, с. 25]. При этом В.А. Чернов, анализируя [Moore, 1993; Castells, 2009], отмечает сходство бизнес-процессов с моделями поведением организмов в биосфере и экологических процессов с теми, что происходят в бизнес-среде. Таким образом, в систему ДНК-регламентов входят как ограничивающие рамки, с точки зрения менеджмента являются нормативными регламентами. А модели деятельности – регламентами бизнес-процессами.

- 1) Регламент сферы деятельности (видение продукции, потребителя, конкурентной среды).
- 2) Регламент собственности на средства производства и результаты деятельности.
- 3) Регламент отбора кадров:
- 4) Регламент целеполагания.
- 5) Регламент целей принимаемых целей как предвидимых производственных результатов.
- 6) Регламент целей принимаемых целей как предвидимых личных результатов коллектива.
- 7) Регламент Бизнес-процессов достижения целей.
- 8) Регламент корпоративной культуры³⁵⁸ и формальных институтов, обеспечивающих достижение целей.
- 9) Регламент средств достижения предвидимых результатов (и производственных³⁵⁹, и личных).
- 10) Регламент управленческого учета (внутреннего учета).
- 11) Регламент владельческого³⁶⁰ учета (внешняя отчетность).

Этот перечень для конкретного предприятия может быть и иным, но он непременно должен быть необходимым и достаточным. И, конечно, без избыточности. Что касается ДНК-регламентов подразделений предприятия, то некоторые ДНК-регламенты предприятия могут быть общими для всех или ряда подразделений (например, регламент корпоративной культуры предприятия). Тогда они будут действовать в рамках всего предприятия (или в рамках структурного подразделения, издавшего такой ДНК-регламент). Тогда в ДНК-регламентах подразделений прямо отмечается, что они соответствуют соответствующим вышестоящим ДНК-регламентам. Такая методика организации

³⁵⁸ «Служебная этика – самое широкое понятие в сфере прикладной этики. Под служебной этикой понимают совокупность наиболее общих норм, правил и принципов поведения человека в сфере его профессиональной, производственной и служебной деятельности. Эти нормы должен соблюдать каждый человек, начавший работать. Количество этих норм невелико. Подавляющая часть их формулируется в предельно общем виде, с тем чтобы быть детализированными применительно к конкретным видам деятельности» [Цвык, 2012, с. 252].

³⁵⁹ Например, таким средством может являться бюджетирование: «Можно было бы вести отдельные балансы по каждому подразделению, и эти балансы можно было бы использовать для оценки результатов и расчета вознаграждений» [Simon, 1991].

³⁶⁰ Здесь "владельческий": на высшем уровне – это отчетность перед собственником, на других – перед вышестоящим руководителем.

предприятия обеспечивает регламенты как факторы политической власти (внутреннего законодательства предприятия), обеспечивающей принятую строгую вертикаль власти.

При этом любой регламент структурного подразделения (и предприятия в целом) – это, во-первых, согласованные иерархические регламенты данного подразделения (предприятия) с выделением его сферы деятельности и регламенты подчиненных подразделений – логические регламенты по выявленным в ходе согласования сферам деятельности подчиненных подразделений (по выявленной структуре подразделения). И здесь, как и в ДНК, ДНК-регламент базируется на взаимоисключающих (дополнительных) интересах сторон. Соответственно разработки ДНК-регламента как предприятия в целом, так и каждого подразделения (и руководящих, и рабочих), то должна проводится в три этапа:

- 1) Разработка вышестоящим руководителем (на верхнем уровне – собственником) иерархического уровня ДНК-регламента подразделения (на верхнем уровне – предприятия в целом);
- 2) Разработка вышестоящим руководителем проекта ДНК-регламентов логического уровня подразделения строго в рамках ДНК-регламентов иерархического уровня (логически вытекающих из иерархического уровня);
- 3) Согласование проекта ДНК-регламентов логического уровня с руководителем подразделения – если он еще не принят – его отбор на по общности его интересов с ДНК-регламентами его подразделения о прием (с возможной совместной доработкой ДНК-регламентов и иерархического уровня).

Нана концепция не задает содержания конкретных ДНК-регламентов – они определяются историей, текущей внешней средой, целями бизнеса, личными предпочтениями. И, соответственно позволяют создавать предприятия с любыми принятыми ДНК-регламентами. Например, принятые ДНК-регламенты целеполагания могут определять и авторитарное директивное предприятие, и демократическое, и партнерское. Сама же наша методика при этом едина.

Необходимо отметить, что возможна разработка ДНК-регламентов различного уровня детализации. При высоком уровне детализации свобода персонала ограничена, и это возможно только при стабильной внешней среде. И разработка, и согласование таких регламентов сложнее. При низком уровне детализации свобода персонала расширяется,

регламенты согласуются быстрее, но это может приводить к снижению стабильности деятельности.

7.4. Разработка системы ДНК-регламентов предприятия

Наша методика организации предприятия базируется на рекурсивной методике³⁶¹, которая и делает разработку единой системы иерархических ДНК-регламентов не только практически возможной, а и наглядной, доступной изменениям. Разработке такой методики мы посвятили целый ряд работ [Жемчугов, 2012b, 2014a; Жемчуговы, 2011b, 2012a, 2013a, 2014a, 2017d, 2019a, 2020с, 2023с, и др.], но только в настоящем исследовании довели его до логического конца. Наша методика включает:

- Разработку ДНК-регламента предприятия в целом – начального ДНК-регламента рекурсивной процедуры.
- Рекурсивная процедура системы ДНК-регламентов всех руководящих подразделений по всей иерархии предприятия.
- Рекурсивная процедура ДНК-регламентов рабочих подразделений – эти ДНК-регламенты отличаются только тем, что на выходе ДНК-регламенты деятельности отдельных сотрудников.

7.4.1. Разработка ДНК-регламентов предприятия. Рекурсивная процедура

На этом первом этапе собственник исходя из целей своего бизнеса разрабатывает систему логических (вытекающих из целей бизнеса) ДНК-регламентов предприятия систему необходимых и достаточных 11-ти (или другого числа) ДНК-регламентов уровня предприятия, обеспечивающих достижение целей бизнеса (рис. 7.1). Отмеченные выше ДНК-регламенты уровня предприятия, разработаны собственником, но еще не согласованы с руководителем предприятия, приведены на рис. 7.1 курсивом. По Расселу это еще логический уровень, полученный исходя из целей бизнеса.

³⁶¹ Рекурсивной процедурой в данном случае называется такая процедура, при которой регламенты всех уровней иерархии строятся по единой системе ДНК-регламентов и реализуется процедурой, которая рекурсивно вызывает сама себя.

Начальный ДНК-регламент предприятия исходя из целей бизнеса собственника

Логический уровень. Разработанные собственником ДНК-регламенты предприятия:

- 1) Регламент сферы деятельности.
- 2) Регламент распределения собственности.
- 3) Регламент отбора кадров.
- 4) Регламент целеполагания.
- 5) Регламент производственных целей предприятия.
- 6) Регламент целей коллектива.
- 7) Регламент Бизнес-процессов.
- 8) Регламент корпоративной культуры.
- 9) Регламент средств достижения целей.
- 10) Регламент управленческого учета.
- 11) Регламент владельческого учета.

Рисунок 7.1. Логические ДНК-регламенты уровня предприятия, разработанные собственником

На основании этих ДНК-регламентов собственник может осуществить подбор руководителя предприятия. и согласовать с ним эти регламенты. После согласования эти регламенты с одной стороны являются логическими уровня собственника, с другой, иерархическими для уровня руководителя предприятия. Такие регламенты будем называть "рабочими" (рис. 7.2). Так мы получаем рабочий регламент предприятия.

Принятый ДНК-регламент предприятия – согласованный и принятым руководителем предприятия

Рабочий уровень. Разработанные собственником ДНК-регламенты предприятия:

- 1) Регламент сферы деятельности.
- 2) Регламент распределения собственности.
- 3) Регламент отбора кадров.
- 4) Регламент целеполагания.
- 5) Регламент производственных целей предприятия.
- 6) Регламент целей коллектива.
- 7) Регламент Бизнес-процессов.
- 8) Регламент корпоративной культуры.
- 9) Регламент средств достижения целей.
- 10) Регламент управленческого учета.
- 11) Регламент владельческого учета.

Рисунок 7.2. Рабочие ДНК-регламенты уровня предприятия с принятым руководителем предприятия

Следующим шагом будет совместное определение собственником и руководителем предприятия логических ДНК-регламентов подразделений топ-менеджеров (рис. 7.3) до отбора топ-менеджеров.

ДНК-регламент предприятия с предварительными ДНК-регламентами подразделений топ-менеджеров

<p>Рабочий уровень предприятия в целом. Принятые ДНК-регламенты предприятия: 1) Регламент сферы деятельности. 2) Регламент распределения собственности. 3) Регламент отбора кадров. 4) Регламент целеполагания. 11) Регламент владельческого учета.</p>		
<p>Логический уровень подразделения топ-менеджера 1. ДНК-регламенты подразделения: 1) Регламент сферы деятельности. 2) Регламент распределения собственности. 3) Регламент отбора кадров. 4) Регламент целеполагания. 11) Регламент владельческого учета.</p>	<p>Логический уровень подразделения топ-менеджера 2. ДНК-регламенты подразделения: 1) Регламент сферы деятельности. 2) Регламент распределения собственности. 3) Регламент отбора кадров. 4) Регламент целеполагания. 11) Регламент владельческого учета.</p>	<p>Логический уровень подразделения топ-менеджера 3. ДНК-регламенты подразделения: 1) Регламент сферы деятельности. 2) Регламент распределения собственности. 3) Регламент отбора кадров. 4) Регламент целеполагания. 11) Регламент владельческого учета.</p>

Рисунок 7.3. Рабочие ДНК-регламенты предприятия подразделений и логические ДНК-регламенты топ-менеджеров (ДНК-регламенты условно приведены не все)

После определения логические ДНК-регламенты уровня топ-менеджеров, логически вытекающих из ДНК-регламентов предприятия, можно провести отбор топ-менеджеров, разделяющих эти ДНК-регламенты. Обсудить ДНК-регламенты топ-менеджеров (возможно уточнив их), уточнить ДНК-регламенты бизнес-процессов уровня предприятия, принять их. На этом разработка ДНК-регламента уровня топ-менеджеров предприятия завершена – на рис. 7.4 курсив убран и установлен серый фон.

ДНК-регламент предприятия с согласованными ДНК-регламентами подразделений топ-менеджеров

<p>Рабочий уровень предприятия в целом. Принятые ДНК-регламенты предприятия: 1) Регламент сферы деятельности. 2) Регламент распределения собственности. 3) Регламент отбора кадров. 4) Регламент целеполагания. 11) Регламент владельческого учета.</p>		
<p>Рабочий уровень подразделения топ-менеджера 1. ДНК-регламенты подразделения: 1) Регламент сферы деятельности. 2) Регламент распределения собственности. 3) Регламент отбора кадров. 4) Регламент целеполагания. 11) Регламент владельческого учета.</p>	<p>Рабочий уровень подразделения топ-менеджера 2. ДНК-регламенты подразделения: 1) Регламент сферы деятельности. 2) Регламент распределения собственности. 3) Регламент отбора кадров. 4) Регламент целеполагания. 11) Регламент владельческого учета.</p>	<p>Рабочий уровень подразделения топ-менеджера 3. ДНК-регламенты подразделения: 1) Регламент сферы деятельности. 2) Регламент распределения собственности. 3) Регламент отбора кадров. 4) Регламент целеполагания. 11) Регламент владельческого учета.</p>

Рисунок 7.4. Реальные ДНК-регламенты предприятия и подразделений топ-менеджеров

Следующим шагом будет совместное определение руководителем предприятия и топ-менеджерами логических ДНК-регламентов отделов топ-менеджеров (рис. 7.5) до отбора топ-менеджеров.

Аналогично строятся ДНК-регламенты секторов отделов топ-менеджеров (рис. 7.6, 7.7)

ДНК-регламент предприятия с предварительными ДНК-регламентами секторов отд. топ-менеджеров

<p>Рабочий уровень предприятия в целом. Принятые ДНК-регламенты предприятия: 1) Регламент сферы деятельности. 2) Регламент распределения собственности. 3) Регламент отбора кадров. 4) Регламент целеполагания. 11) Регламент владельческого учета.</p>								
<p>Рабочий уровень подразделения топ-менеджера 1. ДНК-регламенты подразделения: 1) Регламент сферы деятельности. 2) Регламент распределения собственности. 3) Регламент отбора кадров. 4) Регламент целеполагания. 11) Регламент владельческого учета.</p>			<p>Рабочий уровень подразделения топ-менеджера 2. ДНК-регламенты подразделения: 1) Регламент сферы деятельности. 2) Регламент распределения собственности. 3) Регламент отбора кадров. 4) Регламент целеполагания. 11) Регламент владельческого учета.</p>			<p>Рабочий уровень подразделения топ-менеджера 3. ДНК-регламенты подразделения: 1) Регламент сферы деятельности. 2) Регламент распределения собственности. 3) Регламент отбора кадров. 4) Регламент целеполагания. 11) Регламент владельческого учета.</p>		
<p>Рабоч. уровень ДНК отд. 1.1: 1) Сфера; 2) Собственн. 3) Кадры 10) Целепол. 11) Влад.учет</p>	<p>Рабоч. уровень ДНК отд. 1.2: 1) Сфера; 2) Собственн. 3) Кадры 10) Целепол. 11) Влад.учет</p>	<p>Рабоч. уровень ДНК отд. 1.3: 1) Сфера; 2) Собственн. 3) Кадры 10) Целепол. 11) Влад.учет</p>	<p>Рабоч. уровень ДНК отд. 2.1: 1) Сфера; 2) Собственн. 3) Кадры 10) Целепол. 11) Влад.учет</p>	<p>Рабоч. уровень ДНК отд. 2.2: 1) Сфера; 2) Собственн. 3) Кадры 10) Целепол. 11) Влад.учет</p>	<p>Рабоч. уровень ДНК отд. 2.3: 1) Сфера; 2) Собственн. 3) Кадры 10) Целепол. 11) Влад.учет</p>	<p>Рабоч. уровень ДНК отд. 3.1: 1) Сфера; 2) Собственн. 3) Кадры 10) Целепол. 11) Влад.учет</p>	<p>Рабоч. уровень ДНК отд. 3.2: 1) Сфера; 2) Собственн. 3) Кадры 10) Целепол. 11) Влад.учет</p>	<p>Рабоч. уровень ДНК отд. 3.3: 1) Сфера; 2) Собственн. 3) Кадры 10) Целепол. 11) Влад.учет</p>
Лог. ДНК сект. 1.1.1	Лог. ДНК сект. 1.1.2	Лог. ДНК сект. 1.1.3	Лог. ДНК сект. 1.2.1	Лог. ДНК сект. 1.2.2	Лог. ДНК сект. 1.2.3	Лог. ДНК сект. 1.3.1	Лог. ДНК сект. 1.3.2	Лог. ДНК сект. 1.3.3
1)	1)	1)	1)	1)	1)	1)	1)	1)
2)	2)	2)	2)	2)	2)	2)	2)	2)
3)	3)	3)	3)	3)	3)	3)	3)	3)
.....
10)	10)	10)	10)	10)	10)	10)	10)	10)
11)	11)	11)	11)	11)	11)	11)	11)	11)

Рисунок 7.7. Реальные ДНК-регламенты предприятия, и подразделений 2-х уровней с логическими ДНК-регламентами секторов (для упрощения рисунка сектора топ-менеджеров 2 и 3 не приведены)

ДНК–регламент предприятия с согласованными ДНК–регламентами секторов отд. топ–менеджеров

<p align="center">Рабочий уровень предприятия в целом. Принятые ДНК–регламенты предприятия: 1) Регламент сферы деятельности. 2) Регламент распределения собственности. 3) Регламент отбора кадров. 4) Регламент целеполагания. 11) Регламент владельческого учета.</p>								
<p>Рабочий уровень подразделения топ–менеджера 1. ДНК–регламенты подразделения: 1) Регламент сферы деятельности. 2) Регламент распределения собственности. 3) Регламент отбора кадров. 4) Регламент целеполагания. 11) Регламент владельческого учета.</p>			<p>Рабочий уровень подразделения топ–менеджера 2. ДНК–регламенты подразделения: 1) Регламент сферы деятельности. 2) Регламент распределения собственности. 3) Регламент отбора кадров. 4) Регламент целеполагания. 11) Регламент владельческого учета.</p>			<p>Рабочий уровень подразделения топ–менеджера 3. ДНК–регламенты подразделения: 1) Регламент сферы деятельности. 2) Регламент распределения собственности. 3) Регламент отбора кадров. 4) Регламент целеполагания. 11) Регламент владельческого учета.</p>		
<p>Рабоч. уровень ДНК отд. 1.1: 1) Сфера; 2) Собственн. 3) Кадры 10) Целепол. 11) Влад.учет</p>	<p>Рабоч. уровень ДНК отд. 1.2: 1) Сфера; 2) Собственн. 3) Кадры 10) Целепол. 11) Влад.учет</p>	<p>Рабоч. уровень ДНК отд. 1.3: 1) Сфера; 2) Собственн. 3) Кадры 10) Целепол. 11) Влад.учет</p>	<p>Рабоч. уровень ДНК отд. 2.1: 1) Сфера; 2) Собственн. 3) Кадры 10) Целепол. 11) Влад.учет</p>	<p>Рабоч. уровень ДНК отд. 2.2: 1) Сфера; 2) Собственн. 3) Кадры 10) Целепол. 11) Влад.учет</p>	<p>Рабоч. уровень ДНК отд. 2.3: 1) Сфера; 2) Собственн. 3) Кадры 10) Целепол. 11) Влад.учет</p>	<p>Рабоч. уровень ДНК отд. 3.1: 1) Сфера; 2) Собственн. 3) Кадры 10) Целепол. 11) Влад.учет</p>	<p>Рабоч. уровень ДНК отд. 3.2: 1) Сфера; 2) Собственн. 3) Кадры 10) Целепол. 11) Влад.учет</p>	<p>Рабоч. уровень ДНК отд. 3.3: 1) Сфера; 2) Собственн. 3) Кадры 10) Целепол. 11) Влад.учет</p>
<p>Раб. ДНК сект. 1.1.1 1) 2) 3) 10) 11)</p>	<p>Раб. ДНК сект. 1.1.2 1) 2) 3) 10) 11)</p>	<p>Раб. ДНК сект. 1.1.3 1) 2) 3) 10) 11)</p>	<p>Раб. ДНК сект. 1.2.1 1) 2) 3) 10) 11)</p>	<p>Раб. ДНК сект. 1.2.2 1) 2) 3) 10) 11)</p>	<p>Раб. ДНК сект. 1.2.3 1) 2) 3) 10) 11)</p>	<p>Раб. ДНК сект. 1.3.1 1) 2) 3) 10) 11)</p>	<p>Раб. ДНК сект. 1.3.2 1) 2) 3) 10) 11)</p>	<p>Раб. ДНК сект. 1.3.3 1) 2) 3) 10) 11)</p>

Рисунок 7.8. Реальные ДНК-регламенты предприятия, с реальными ДНК-регламентами подразделениями 3-х уровней (для упрощения рисунка сектора топ-менеджеров 2 и 3 не приведены)

Если уровень секторов является нижним уровнем иерархии предприятия – они являются рабочими подразделениями, то остается построить только уровень рядовых сотрудников секторов.

7.4.2. Завершение рекурсивной процедуры: построение ДНК-регламентов рабочих подразделений

На рис. 5. условно не приведены регламенты рабочих подразделений (до них рекурсивная процедура еще не дошла). Последний шаг рекурсивной процедуру – это разработка логических уровней рядовых сотрудников. Их иерархические регламенты – это иерархические регламенты подразделения, а логические – это уже их личные регламенты³⁶².

³⁶² В принципе рекуррентная процедура может дойти до иерархических ДНК-регламентов конкретных сотрудников и их логических ДНК-регламентов. Только это будут уже технологические регламенты средств производства, приводимые в соответствующей документации поставщика.

ДНК-регламенты рабочего подразделения – сектора 1.1.1 с рядовыми сотрудниками

Рабочие ДНК-регламенты рабочего подразделения (сектора) 1.1.1			Рабочие ДНК-регламенты рабочего подразделения (сектора) 1.1.1		
Логические ДНК-регламенты сотрудника табельный № 1.1.1.1	Логические ДНК-регламенты сотрудника табельный № 1.1.1.2	Логические ДНК-регламенты сотрудника табельный № 1.1.1.3	Рабочие ДНК-регламенты сотрудника табельный № 1.1.1.1	Рабочие ДНК-регламенты сотрудника табельный № 1.1.1.2	Рабочие ДНК-регламенты сотрудника табельный № 1.1.1.3
а)			б)		

Рисунок 7.8. ДНК-регламенты рабочего подразделения (сектора 1.1.1), а) с предварительными ДНК-регламентами рядовых сотрудников; б) с согласованными

Здесь иерархические уровни ДНК-регламентов являются сутевой частью регламентов подразделений, а логические уровни – ДНК-регламентов сотрудников (рис. 7.7). Аналогично и согласованные иерархические уровни ДНК-регламентов всех структурных подразделений являются сутевой частью должностных инструкций руководителей, а логические уровни – определяют структуру их подразделений.

Особенность ДНК-регламента рабочего подразделения заключается в том, что у самих сотрудников логические уровни отсутствуют – они не имеют подчиненных. Однако если сотрудник совмещает несколько видов деятельности, то рекурсивная процедура развивается далее, показывая ДНК-регламенты всех виртуальных сотрудников.

При таком построении системы иерархические ДНК-регламенты любого подразделения, рядовых сотрудников, определяют суть их деятельности – сутевую часть их должностной инструкции (останется только добавить обязательные общие разделы), логические – структуру их подразделений.

Как уже отмечалось, после осуществления деятельности в соответствии с разработанными регламентами и получения практических результатов (реальной соорганизации) необходима доработка системы регламентов по реально достигаемым результатам в ходе их опытной эксплуатации по приведенной методике, только уже без отбора персонала.

7.5. Основные положения нашей методики организационных изменений

Основные положения, на которых базируется наша методика организации предприятия³⁶³, следующие. «Китайской стратегии не приходится иметь дело с «трением», потому что она нацелена против любого плана, составленного заранее, в то время как привходящие обстоятельства – это, наоборот, та сила, которая позволяет имплицитному потенциалу осуществляться и развертываться» [Жюльен, 1999]. А «то, кем мы станем – жертвами или победителями перемен, зависит от нашей готовности к трансформации... «Как сказал однажды Авраам Линкольн: “Я буду готовиться, и мое время обязательно придет”. Вот как управляют переменами» [цит. по: Минцберг и др., 2013, с. 269]. При проведении значимых изменений необходимо всю иерархическую систему регламентов и нормативных, и бизнес-процессов, и высших уровней иерархии предприятия, и всех нижележащих: «Кодексы организации представляют собой скопления нематериальных сил, воздействий, организационных привычек и должны быть приняты целиком» [Барнард, 2009, с. 271]. Таким образом система организационных изменений – это единая система новых регламентов все уровней, которая должна быть разработана совместно с коллективом – а не задана извне, принята совместно, и внедрена в деятельность предприятия – целиком.

7.6. Основные положения нашей методики проведения организационных изменений

Крупные организационные изменения должны вестись по эгидой собственника – он вырабатывает систему логических ДНК-регламентов уровня предприятия, участвует с руководителем предприятия в ДНК-регламентах уровня топ-менеджеров. Регламенты уровня топ-менеджеров должны согласовываться с собственником. Регламенты нижестоящих уровней могут разрабатываться по инициативе руководителей соответствующих подразделений, руководителями подразделений. При этом регламенты конкретного подразделения не могут разрабатываться руководителем этого подразделения – при этом вертикаль власти предприятия будет ослаблена.

Основное практическое положение нашей методики проведения организационных изменений заключается в том, что она использует ту же самую методику, что и при

³⁶³ Наши исследования в этом направлении опубликованы в ряде статей [Жемчугов, 2012b; Жемчуговы, 2012с, 2013а, 2013с, 2013b, 2014а, 2016с, 2016d, 2017d, и др.], но наиболее полно он отражен в настоящем исследовании.

начальной организации предприятия. Использует уже разработанную систему регламентов (желательно в ИТ-реализации) в ходе разработки и доработки регламентов, находящихся в системе (в крайнем случае в виде системы файлов). Отличие только в том, отбор персонала здесь не ведется. И это много сложнее – необходимо согласование и принятие новых логических регламентов с руководителями и сотрудниками, которые уже пользуются старыми регламентами, убедились в их действенности, привыкли к ним. А принятие новых – это всегда дополнительные издержки и риск. Вместо отбора персонала должна вестись «кропотливая работа в области образования-воспитания, в центре которого должна быть организация коллективного обдумывания-обсуждения» [Ефимов, 2016, с. 57].

Соответственно на самой иерархической системе разработки регламентов здесь можно даже не останавливаться – она описана в разделе 2.

При эволюционном развитии новая система регламентов разрабатывается на базе уже разработанной и документированной системы регламентов. И можно, изменяя любой из регламентов одновременно видеть зависимые от него, и проводя рекурсивную процедуру с какого-то уровня иерархии обеспечить их согласование.

А если взять революционные изменения, то они все равно никогда не затрагивают всех регламентов ДНК предприятия. И мы можем провести организационные изменения опираясь на уже сформированную культуру и институты: проводить разрабатывать революционные изменения с минимальным их изменением. Наш практический опыт показывает следующую методику проведения изменений. При введении новых регламентов для человека меняется внешняя ситуация, и ему необходимо осознать и изменить и свой мотив деятельности. Здесь возможны три варианта:

1) коллектив непосредственно внутренне принимают (имплементируют) те регламенты, следование которым явно повышают их личные результаты, их совокупный личный капитал (совокупные материальные и нематериальные составляющие);

2) человек и коллектив могут принять те новые регламенты, следование которым будет повышать их личный капитал после понесения определенных временных издержек – эти положения могут стать их внутренними мотивами;

3) человек и коллектив не принимает те регламенты, следование которым приводит к снижению его личного капитала. Здесь необходимы внешний контроль и запретительные издержки, превышающие издержки человека при выполнении положений новых регламентов. Такая деятельность ненормальна и не может долго существовать

[Дюркгейм, 1991]. Такие изменения – это «прямой путь к разочарованию, если не к катастрофе» [Норт, 2010, с. 231].

Успех проведения изменений и повышения результатов предприятия гарантируется в первом случае, и во-втором при компенсации понесенных издержек непосредственно, или более высокими последующими результатами – человек готов инвестировать в изменения если он убежден в том, что они в последующем дают высокие личные результаты. А в ситуации последнего случая говорит о том, что такие изменения в предприятии могут привести как минимум к большим издержкам, а далее к малоэффективной деятельности, деградации предприятия. Здесь необходимо вести работу и над концепцией новых регламентов, и с коллективом, возможно даже с кадровыми изменениями (но это локальное изменение регламентов). И пока не наступит ситуация 1) или 2) – изменения не начинать.

И необходимо отметить, что как отмечает О.В. Нифаева³⁶⁴, «источником изменений является сам человек в данных обстоятельствах места и времени (Veblen, 1898). Не случайно современные российские ученые (в частности, А. В. Бузгалин, В. И. Маевский, Д. П. Фролов) указывают на слишком упрощенное, одностороннее понимание отдельных изменений в производительных силах (большая роль знаний и информации, появление новых источников энергии, компьютеризация и роботизация), а также чрезмерную сфокусированность на технологиях, инновациях, прогрессе как основных источниках экономического роста, излишний технологический детерминизм, в котором человек и диалектика производительных сил и производственных отношений К. Маркса отбрасываются и заменяются исследованием исключительно средств труда, а теория экономической эволюции сводится к констатации фактов и истории техники (Бузгалин, 2008. С. 30; Бузгалин, 2018. С. 13; Маевский, 1997. С. 27; Фролов, 2013)» [Нифаева, 2020].

При этом необходимо отметить, что конкретная методика проведения изменений уникальна для каждого предприятия: зависит и от текущего состояния (от реально действующих ДНК-регламентов), и от необходимой степени их изменений.

Необходимо отметить, что проведение организационных изменений – это совсем не та деятельность, которой постоянно занимаются руководители (их периодичность начинается с 2–3-х лет). Соответственно у них для этого недостаточно и знаний, и компетенций. В этом плане Ицхак Адизес отмечает: «Внутренние консультанты не

³⁶⁴ Нифаева Ольга Владимировна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры «Производственный менеджмент», Брянский государственный технический университет.

заинтересованы или могут оказаться не в состоянии инициировать достаточно серьезные изменения внутри компании» [Адизес, 2007]. А Игорь Ансофф: «Штабные подразделения, отвечающие за проектирование и эксплуатацию структур и систем управления, проектируют их так, чтобы они удовлетворяли потребности высшего руководства, пренебрегая нуждами других уровней управления», кроме того, при придании им полномочий их собственные потребности растут несообразно с потребностями фирмы [Ансофф, 1999]. Джон Коттер также считает неприемлемым привлечение к проведению изменений отделов HR, стратегического планирования, качества [Kotter, 2007]. Здесь может помочь только внешний независимый консультант. Но при этом решение всегда остается за руководителем предприятия. Роль консультанта: предварительное ознакомление с методиками, анализ различных вариантов регламентов и их отдельных положений, оформление регламентов, и др. За руководителем – участие в составлении и согласовании, принятие и утверждении.

И необходимо отметить, что конкретное содержание всех отмеченных ниже этапов проведения изменений строго индивидуально для каждого предприятия, объема изменений, текущей и предвидимой внешней и внутренней ситуации предприятия.

7.6.1. Этап 1 изменений. Анализ деятельности предприятия

В нашей методике развития предприятия анализ его деятельности – это проведение полного цикла, показанного в предыдущем подразделе 7.5, с той разницей, что на каждом шаге анализируются принятые (утвержденные) ДНК-регламенты, и соответствующая реальная деятельность руководителей и рядовых сотрудников. Получение не исходной утвержденной системы ДНК-регламентов, а реально действующей их системы.

7.6.2. Этап 2 изменений. Подготовка

Если предвидимые изменения революционные, затрагивающие бизнес собственника, их инициатором должен являться собственник (иначе изменения будут ориентированы на его интересы только ограниченно). Цели предприятия как, предвидимые результаты (и предприятия, и коллектива), основные средств их достижения (материальные, нематериальные, институциональные) – прерогатива собственника. На первом этапе необходимо выявление необходимости проведения изменений: оценка предвидимых результатов предприятия и коллектива, их важности для предприятия и

коллектива, необходимых издержек. И анализ регламентов ДНК уровня предприятия: от сфер деятельности – до регламентов владельческого учета. Только если менять все эти регламенты – это означает создание нового предприятия, а это заведомо приведет к кадровым изменениям. Если предвидимые результаты и предприятия, и личные коллектива, существенно превышают издержки, провести моделирование рекурсивной процедуры и оценить предвидимые результаты.

Далее решить сможет ли собственник повести организацию всех необходимых изменений (это возможно только для малых предприятий), или ему необходима команда. В этом случае необходимо создать из топ-менеджеров команду единомышленников (с возможной заменой отдельных ее членов) предприятия. В первую очередь команду собственника и руководителя предприятия. без него, как единомышленника изменения провести нереально. Когда команда создана необходимо совместно промоделировать рекуррентную процедуру. Если результаты положительные, собственник, руководитель предприятия, топ-менеджеры, осознали и выгоды предприятия, и личные выгоды, можно начинать разработку новой (доработанной) реальной систему регламентов.

7.6.3. Этап 3 изменений. Подготовка к размораживанию

На первом этапе мы «разморозили топ-менеджеров. Второй этап разморозить ведущий состав предприятия. Это уже предварительная работа топ-менеджеров со своими руководителями. Подготовка проектов новых регламентов (в первую очередь оценки результатов деятельности). Оценка потенциальных «группы сопротивления», группы поддержки изменений (актива) и тех, кто будет определяться в зависимости от реального хода изменений. Оценка издержек собственника и предприятия. Выявление стратегии проведения изменений – перейти от стратегии производственной деятельности к стратегии изменений. А «стратегия реально может измениться лишь тогда, когда к этому готова и желает этого» [Акофф, 1985].

При организации изменений важна опора именно на коллектив, получение кредита доверия коллектива. Ведь если результаты изменений будут важны и поддержаны коллективом, то он сам будет бороться с теми его членами, которые препятствуют изменениям. А с другой стороны, если коллектив будет настроен против изменений, то бороться с коллективом бесполезно – необходимо продолжать работу и ждать пока коллектив будет готов к изменениям.

В первую очередь необходимо личное осознание возможности и результативности изменений. Личной убежденности результативности изменений для коллектива и предприятия. И «суть преобразований можно свести к двум основным вопросам: как можно пересмотреть принципы ведения бизнеса и какие изменения необходимо реализовать, чтобы достигнуть роста» [Гулик и др., 2021]. Герберт Саймон: «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]. А если их не разрешить, то любые преобразования невозможно и начинать.

7.6.4. Этап 4 изменений. Размораживание и проведение изменений

Провести полное размораживание коллектива, а затем начать проведение изменений практически не реально. Этот процесс пересекается во времени. Если топы не перестроятся, то они и не смогут проводить изменения в своих подразделениях. Согласование с руководителями и коллективом результатов и средств проведения изменений: «кропотливая работа в области образования-воспитания, в центре которого должна быть организация коллективного обдумывания-обсуждения» [Ефимов, 2016, с. 57]. Совместный анализ существующих и предлагаемых регламентов деятельности. Выявление актива, убежденного в результативности изменений и группы сопротивления, личные результаты которых могут пострадать. Нахождение и согласование путей минимизации потерь последних, а лучше – персонального поиска путей повышения результатов повышения и них. Завершение размораживания – это получение кредита доверия коллектива на проведение изменений.

Проведение изменений. Реализация стратегии проведения изменений. Введение в действие разработанных регламентов деятельности. Оценка и последовательное достижение реальных улучшений результатов коллектива (без этого реализация стратегии невозможна) и предприятия.

7.6.5. Этап 5 изменений. Замораживание

Замораживание – это не процесс, обеспечиваемый внешними указаниями, внешней координацией. Замораживание – это получение реальных стабильных личных результатов. При этом сразу после внедрения личные результаты участников как правило временно

падают³⁶⁵. Необходим или полученный на проведение изменений кредит доверия: принятие на это время несколько пониженных личных результатов. Или, при наличии в предприятии достаточных резервов, – мягкий переход на новые регламенты, постепенное введение новых регламентов оценки деятельности. Без необходимого кредита доверия на время внедрения изменений зарплата коллектива не должна уменьшаться!

Таким образом коренное изменение деятельности предприятия – значимое повышение его результативности возможно, но только в том случае, если оно будет обеспечивать повышение и личных результатов коллектива – будет поддержано самим коллективом³⁶⁶.

Фактически наша методика обеспечивает внедрение новых регламентов деятельности одновременно и их совместной (коллегиальной) разработкой. Совместной разработкой таких регламентов, которые уже предварительно приняты коллективом и направлены и на их личные результаты, которые коллектив готов дорабатывать в процессе их внедрения и деятельности в соответствии им, в соответствии с достигаемыми результатами.

И необходимо особо отметить, что если процесс проведения будет запущен, пройдет необходимые стадии, но стороны не получат должных результатов, то повторно поднять коллектив на проведение новых изменений уже не получится [Коттер, 2016]. И новый кредит доверия не получить.

³⁶⁵ «Как показывают и теория, и практика, в случае падения результатов предприятия персонал не считает несправедливостью даже снижение уровня оплаты труда ниже среднерыночного уровня – правила справедливости не соответствуют нормам благотворительности» [Kahneman et al, с. 733]. И, при проведении изменений, «сокращение заработной платы в номинале фирмой, которая понесла убытки или которой угрожает банкротство, не нарушает стандарты справедливости сообщества» [Скиннер, 2015, с. 739].

³⁶⁶ Одному из авторов пришлось проводить реорганизацию комплексного отдела предприятия, в котором до него за два года сменились два начальника отдела, который систематически не выполнял все проводимые проекты, и который было невозможно расформировать только ввиду того, что это завалило бы полностью оборонные проекты, проводимые подразделением. В ходе проведения изменений из 68 человек отдела было вначале предложено уволиться (или уволились сами), более 20 человекам (группа сопротивления), и столько же было принято новых. При этом все изменения были завершены всего за 6–7 месяцев. Это обеспечилось тем, что проведение изменений было поставлено так, что в них стало заинтересовано большинство коллектива. А через год подразделение стало одним из лучших в предприятии. В то время как раз было введено избрание руководителей подразделений коллективом, он был избран подавляющим большинством голосов.

7.7. Особый тип организационных изменений: введение регламентов деятельности

Можно отметить, что многие наши предприятий предприятия, даже достаточно крупные, вообще не имеют регламентов деятельности, или имеют сугубо формальные положения о структурных подразделениях и должностные инструкции, которыми никто и никогда не пользуются. И в таком предприятии введение регламентов деятельности – это очень серьезное и даже радикальное организационное изменение. Методика его поведения приведена выше.

Как уже отмечалось, регламенты деятельности могут иметь различный уровень детализации. И если в предприятии регламентов не было (или были формальные), введение строгих регламентов встретит большое сопротивление и на всех уровнях. Здесь целесообразнее первые вводимые регламенты разработать достаточно "мягкими", ограничивающими свободу персонала на разумном согласованном уровне. Это позволит провести внедрение регламентов и достаточно быстро, и с минимальными издержками. А в ходе последующей деятельности можно выявить, требуется делать их более строгими, или нет.

7.8. Выводы по главе VII

Как видно из изложенного, в предприятии «источник нарушения равновесия – субъективное стремление к максимизации собственной (частной) власти и минимизации внешней власти: во-первых, стремление к избытку собственной власти, во-вторых, стремление изолироваться от внешней власти» [Дементьев, 2019, с. 81]. Стремление обеспечить максимальную прозрачность деятельности подчиненных при максимальной непрозрачности для вышестоящих руководителей. И это подрывает вертикаль власти предприятия, ведет к сокращению и целей предприятия, и личных коллектива. И именно для разрешения этой проблемы (которая является следствием доминирования личного интереса, противоположности интересов сторон и ограниченности формального контроля) и направлена наша практическая методика организации деятельности и развития предприятия. Она организована иерархически последовательной разработкой ключевых регламентов предприятия и его подразделений (ДНК-регламентов).

Как уже отмечалось, при согласовании сторонами логических ДНК-регламентов может возникнуть необходимость изменения и иерархических регламентов (шаг б) рис. 1). При этом, поскольку эти регламенты согласованы с Положении о вышестоящем

подразделении, это изменение должно быть согласовано с вышестоящим руководителем, и соответственно изменены его соответствующие логические регламенты.

Организация предприятия, проведенная по предлагаемой методике, определяется создаваемой иерархической системой ДНК-регламентов предприятия. И эта система в целом определяет конституцию, идеологию, культуру, ограничительные регламенты, регламенты бизнес-процессов: определяет внутренне законодательство предприятия. Определяет принятую коллективом политическую власть в предприятии. С другой стороны ДНК-регламенты имеют минимально допустимый уровень ограничений и свободу действия в их рамках (экономическую власть).

Экономическое принуждение бюрократического предприятия заменено принимаемой коллективом системой регламентов. Нельзя не согласиться с утверждением, что «экономический мир неоклассиков как мир без власти и принуждения – не более чем утопия» [Дементьев, 2003; Дементьев, 2014, с. 99]. В предприятии существует принуждение к исполнению регламентов. Но поскольку они разработаны и приняты самим коллективом человек свободен: «Человек свободен, если он должен подчиняться не другому человеку, НО закону», – выделяет Кантову мысль Хайек» [цит. по: Козлихин, 1992, с. 70]. А в бюрократическом предприятии человек находится во власти своего работодателя, но осуществлять любую деятельность, даже наносящую ущерб предприятию, когда работодатель не видит этого.

Основные результаты проведенного исследования

В результате исследования получены следующие результаты:

- 1) Вырабатываемые человеком (и группой) цели, ценности, личная культура (в исторической перспективе) и институты (в ближне- и среднесрочной перспективе) определяются достигаемыми им личными (групповыми) результатами в своей окружающей среде. При этом цели и интересы человека дуальны – ориентированы и на личное утилитарное развитие, и на развитие своего социума, если только этот социум обеспечивает развитие человека. Цели и интересы группы в большей степени ориентированы на развитие группы.
- 2) В предприятии институты человека и входящих социальных групп ориентированы на их максимальное развитие – повышение их капитала как средства осознания и осуществления максимального смысла их существования.

И, как отмечали Мансур Олсон и Эмиль Дюркгейм «привлекательность членства в группе не в самой принадлежности к ней, а в получении чего-либо благодаря этому членству» Более того, что «общество существует для выгоды своих членов, члены же не существуют для выгоды общества. Интересы и цели предприятия и его развития только тогда входят в интересы и цели человека, когда его производственная деятельность в нем (а не оппортунистическая) приносит ему высокие личные результаты, обеспечивает его личное развитие, осознание и осуществление высокого смысла жизни. И для высокой эффективности предприятия необходимо доминирование личного интереса человека (и социальных групп) в направлении интересов предприятия – единство интересов человека (и социальных групп) и самого предприятия.

3) Показаны четыре стадии развития капиталистического предприятия:

- *Начального капитализма* с максимальной эксплуатацией труда; стадия появления мощного рабочего класса, ограничившего производительность труда (как отмечал Фредерик Тейлор, в 2–3 раза);
- стадию *научной организации труда*, поднявшую производительность труда до максимальных значений, но только при «самых элементарных видах труда»;
- стадию *развития интеллектуального труда*, снизившую производительность труда до уровня, предшествующему научной организации труда, с тенденцией к дальнейшему снижению.
- стадию поиска концепций неокapитализма – концепций дальнейшего развития капиталистического способа производства.

4) Раскрыты основные принципиально неустранимые – при существующей организации – проблемы предприятия:

- Доминирование личного интереса при противоположности интересов сторон деятельности и принципиальной ограниченности внешнего контроля ведет к соответствующему понижению эффективности предприятия. При этом, при дальнейшем повышении интеллектуальности труда, влияние этих проблем все более возрастают, а эффективность все более падает.
- Принципиальная неполнота контракта: нормальная деятельность предприятия обеспечивается только в зоне компромисса уровня труда и его оплаты, в зоне безразличия в которой задания работодателя-руководителя выполняются. При

этом их содержание безразлично для подчиненного и его цель заключается в получении лояльности своего руководителя, а не достижения целей предприятия. При этом неизбежна оппортунистическая деятельности персонала. Раскрыт механизм формирования зоны безразличия, показано что ее ширина увеличивается при повышении интеллектуальности труда в сторону более низких уровней труда.

- Бюрократическое предприятие принципиально не имеет строгой вертикали власти, направляющей персонал на достижение целей предприятия, и чем выше интеллектуальность деятельности, тем вертикаль власти слабее.
 - Отмеченные проблемы доминирования личного интереса, неполноты контракта и отсутствия строгой вертикали власти неразрешимы в бюрократическом капиталистическом предприятии. Необходим уход от бюрократии, обеспечение организации предприятия на базе единства интересов.
- 5) Разработана концепция, обеспечивающая разрешение отмеченных принципиальных проблем бюрократического предприятия. В основу этой методологии вошли следующие положения:
- Полное признание положения доминирования личного интереса. При этом, как отмечали Альфред Адлер, Эмиль Дюркгейм, личный интерес человека дуален: включает и личные утилитарные интересы человека, и интересы его социума. При этом положения Эмиля Дюркгейма, Честера Барнарда, Мансура Олсона, говорят о том, что интересы социума входят в личные интересы человека только тогда, когда социум приносит человеку личные результаты.
 - Максимальное обеспечение общности интересов с учетом положения Авнера Грейфа о том, что любой регламент исполняется только в том случае, если он приносит человеку положительные результаты.
 - Положение В.В. Дементьева о необходимости в предприятии не доминирующей экономической власти, а оптимальной системы политической и экономической власти, базирующихся на исторических ценностях человека.
 - Положения Курта Левина, Честера Барнарда, Элинон Остром и Дугласа Норта, О.С. Сухарева, и др. о том, что на деятельность персонала воздействует вся иерархическая система регламентов в их совокупности: играет роль

результатирующая сила, воздействующей на человека, и кодексы организации представляют собой скопления нематериальных сил, воздействий, организационных привычек, и должны быть приняты целиком.

- Положениях Толкотта Парсонса, А.Н. Леонтьева, Линды Хонольд и Роберта Сильвермен, В.М. Ефремова, и др. о том, что существует минимальный набор структурных элементов действия как концепций/понятий, которые в сжатой форме (как ДНК) отражают деятельность предприятия и его результаты – ключевых регламентов предприятия, образуя единую систему регламентов с минимальной избыточностью.
 - Приведен обобщенный пример таких ключевых регламентов, включающий 11 положений – от регламента сферы деятельности – до регламента владельческого учета. Именно от того, как они будут заданы и зависит деятельность и достигаемые результаты предприятия. Для подразделений различных уровней иерархии эти ключевые регламенты могут быть одинаковы, а могут быть и различны. При этом ряд регламентов может быть един по всему предприятию, например, регламент корпоративной культуры, регламент целеполагания.
 - Положениях Б.Г. Юдина, А.И. Пригожина и др. о том, что система должна мыслиться и задаваться как нечто изначальное по отношению к элементам, при этом не из любого элементного состава можно сформировать желаемый тип системы, и сами элементы сформируют систему, а не наоборот.
 - Теории понятийных уровней Бертрانا Рассела [Общая теория систем, 2011, с. 52; Черников, 2001, с. 18], говорящую о том, что регламент каждого подразделения имеет составляющую определяющую его собственную деятельность, а также логически вытекающие из нее регламенты подчиненных подразделений.
 - Разработана методика разработки регламентов подразделений в соответствии теорией понятийных уровней Бертрانا Рассела.
- б) Разработана практическая методика разработки необходимой и достаточной системы регламентов конкретного уникального предприятия включающую единую рекуррентную процедуру начальным регламентом которой является регламент предприятия, исходящий из целей собственника предприятия.

Краткое обсуждение результатов

Полученные выводы говорят о том, что возможно реальное повышение эффективности наших предприятия за счет его определенного его ухода от бюрократии в направлении обеспечения максимального единства интересов. Такое единство может обеспечить взаимоувязанная (что и обеспечивает методика) система ключевых ДНК-регламентов определяющая деятельность предприятия и его результаты – аналогично системе ДНК человека. Таким путем – создавая различные системы ДНК-регламентов – можно обеспечивать организацию любых предприятий: от директивного – до партнерского, от фиксированной оплаты труда – до зависящей от результатов предприятия, от планового хозяйства – до стратегического управления, и т.д.

Достоинство разработанной системы регламентов предприятия заключается в том, что номенклатура ДНК-регламентов едина по всему предприятию, что, собственно, и обеспечило возможность применения рекурсивной методики разработки этой системы. А их конкретная реализация строится индивидуально и является уникальной и для каждого предприятия, и для каждого его подразделения, и для каждого сотрудника. При этом она может строиться базе реальных предприятий любых форм собственности, любой исходной организации, любых систем целеполагания. При этом результаты построения и внедрения системы зависят от того, какие конкретно ДНК-регламенты будут приняты предприятием, а сроки внедрения – от того, насколько новые ДНК-регламенты предприятия отличаются от существующих.

Необходимо отметить, что за счет обеспечения общности интересов предприятие обеспечивает не только экономические результаты предприятия, а и социальные: Высокую корпоративную культуру, высокий моральный климат, низкую текучесть кадров; доверие к предприятию со стороны поставщиков и потребителей, общества в целом: высокие имидж, репутацию, бренд.

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>.
- Абрамов В.В. 2017. Влияние ситуации неудачи на самооценку в связи с включенностью индивида в группы разной значимости // Поволжский педагогический поиск. № 3 (21). С. 73–79.

- Авдеев Е.В. 2020. Воспроизводство общественного человеческого капитала / Е. В. Авдеев, К. С. Терновых // Московский экономический журнал. № 5. С. 91.
- Авдеев Е.В. 2020. Воспроизводство совокупного человеческого капитала // Московский экономический журнал. № 5. С. 93.
- Автономов В.С. 1998. Модель человека в экономической науке. СПб.: Экономическая школа.
- Агеев В.С. 1990. Межгрупповое взаимодействие. М.: Изд-во Моск. ун-та.
- Адашев А.У., Арслонов Х.О. 2019. Мотивация персонала как функция менеджмента // Мировая наука. № 1(22). С. 34–37.
- Адлер А. 1997. Понять природу человека. СПб.: Академический проект.
- Адлер А. 2011. Практика и теория индивидуальной психологии. М.: Академический проект.
- Азарова М.В., Туровец О.Г. 2017. Определение функций подразделений предприятия на основе матрицы сбалансированной ответственности // Организатор производства. Том 25. №2. С. 34–43.
- Айварова Н.Г. 2017. Социально-психологические компетенции педагога и менеджера образования в условиях реализации профессионального стандарта педагога // Вестник Югорского государственного университета. Выпуск 1 (44). С. 9–18
- Акаева Х.А. 2020. Особенности тематики и структуры терминов в прикладной терминосистеме (на примере терминосистемы анатомии в английском, латинском и русском языках) // Современное педагогическое образование. № 3. С. 168–173.
- Акерлоф Дж., Шиллер Р. 2010. Spiritus Animalis, или Как человеческая психология управляет экономикой и почему это важно для мирового капитализма. М.: ООО «Юнайтед Пресс».
- Акофф Р., Эмери Ф. 1974. О целеустремленных системах. М.: Советское радио.
- Александров Ю.И., Александрова Н.Л. Субъективный опыт, культура и социальные представления. М.: Изд-во Института психологии РАН, 2009. 320 с. URL: <http://www.ipras.ru/engine/documents/document3788.pdf>.
- Александрова Н.Ю. 2015. Перспективы развития менеджмента: функциональный аспект // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. № 5 (77). С. 19.
- Алексеев М.А., Зайков К.А., 2022. Фрейдина Е. В. Организменный подход к развитию теории адаптации социально-экономических систем // Экономика и управление. Т. 28, № 3. С. 226–240.
- Алехин А.Н., Литвиненко О.А. 2014. Проблема идентичности: онтогенетические и клинико-психологические аспекты // Вестник психотерапии. № 49(54). С. 59–78.
- Алехин А.Н., Литвиненко О.А. 2014. Проблема идентичности: онтогенетические и клинико-психологические аспекты // Вестник психотерапии. № 49(54). С. 59–78.
- Алехин Э.В., Атяшкин И.А. 2017. Государство как социальный институт: теоретические аспекты // Общество: социология, психология, педагогика. – 2017. № 1. С. 17–19.
- Алтунина И.Р. 2020. Проблемы мотивации в зарубежных теориях личности // Вестник РГГУ. Серия: Психология. Педагогика. Образование. № 4. С. 12–28.
- Альтернативы стагнации российской экономики: новый геополитэкономический контекст. 2022. / И. М. Теняков, К. А. Хубиев, Д. Б. Эпштейн, А. В. Заздравных // Terra Economicus. Т. 20, № 2. С. 40–58.
- Алябьева М.В., Алябьева Т.М. 2021. Самоорганизация как основа эволюции социально-экономических систем // Экономика. Профессия. Бизнес. № 3. С. 5–11.
- Аминов И.И. 2017. Психология делового общения: учебник для студентов вузов М.: ЮНИТИДАНА.
- Амирханова, П.М. 2021. Трансформация понятия человеческого капитала // Управленческий учет. № 6-1. С. 5–11.
- Андреас С. 2010. Шесть слепых слонов. Понимание себя и друг друга. М.: Твои книги.
- Андреева Г.М. 2017. Социальная психология. Учебник для высших учебных заведений. М.: Аспект Пресс.

- Андреева Т.Е. Организационные изменения: сравнительный анализ основных концепций // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 8. Вып. 2 (№ 16) 2004. С. 33–48.
- Андрекус Е.А., Сабурова А.А. 2013. Государственная и частная собственность на средства производства: сравнительный анализ // Многоуровневое общественное воспроизводство: вопросы теории и практики. № 4(20). С. 27–38.
- Андрюшкова Н.П. 2020. К вопросу о механизме предметной деятельности человека // Актуальные эколого-политологические аспекты современности: Сборник научных трудов II научно-практической конференции. Донецк: Донецкий национальный технический университет. С. 6–8.
- Анисимов Р.И. 2022. Динамика капитализма и возвращение классов // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. Т. 22, № 4. С. 937–948.
- Анненков М.Е. 2020. Эффективные изменения: постулаты и ограничения // Управленческие науки в современном мире. сборник докладов научной конференции. Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. 2020. С. 230–235.
- Анохин П.К. 1978. Философские аспекты теории функциональных систем. М.: Наука.
- Ансофф И. 1989. Стратегическое управление. М.: Экономика.
- Антонов В.Г. 2016. Нужна стратегия развития управленческого образования в России // Управление в России: проблемы и перспективы. № 1. С. 3–16.
- Антонов В.Г. 2021. Изменения в системе управления организациями / В.Г. Антонов, Е.В. Купцова, Е.С. Купцова // Управление. Т. 9, № 3. С. 90–98.
- Антропов В.А. Вершинин В.П. 2022. Экономика как наука // Вестник Алтайской академии экономики и права. № 9-3. С. 291–296.
- Антропов, В.А., Вершинин В.П. 2022. Экономика как наука / В. А. Антропов, // Вестник Алтайской академии экономики и права. № 9-3. С. 291–296.
- Анцупов А.Я. 2017. Человеческий капитал. № 3 (99). С. 5–6.
- Анцупов А.Я. 2018. Принципы профилактики межличностных конфликтов // Психология обучения. № 9. С. 5–12.
- Аргунова М.В., Моргун Д.В. 2017. Аксиологические и методологические основания экологического образования для устойчивого развития как метапредметного направления образования // Наука и школа. № 6. С. 9–19.
- Аристотель. 1983. Политика. В сб.: Аристотель. Сочинения: В 4 т. Т. 4. М.: Мысль. С. 375–645.
- Асаул А.Н. Люлин П.Б. 2011. Развитие представления о системах // Экономическое возрождение России. № 4(30). С. 62–68.
- Асаул А.Н., Чегайдак А.П. 2011. Организация как живая система: индивидуальный // Экономическое возрождение России. № 2(28). С. 44–53.
- Асмолов А.Г. 1990. Психология Учебник. М.: Изд-во МГУ.
- Асмолов А.Г. 1983. О предмете психологии личности // Вопросы психологии. №3. с.118–125
- Аузан А. А. 2016. Институциональная экономика: Новая институциональная экономическая теория: учебник. М.: Проспект.
- Баева И.А. 2002. Психологическая характеристика образовательной среды: диагностика и оценка // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена.
- Баева И.А. 2010. Общепсихологические категории в практике исследования психологической безопасности образовательной среды // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена.
- Базиян Н. Р. 2018. Стратегический менеджмент. М.: ИД «Юриспруденция».

- Бакулин А.Ф., Кузьмина А.В. 2019. О договорах с неравенством переговорных возможностей при осуществлении предпринимательской деятельности // Экономическое правосудие в Уральском округе. № 2(50). С. 80–109.
- Балабанова, Л.В. Сардак Е.В. 2015. 4.1. Лояльность в системе управления персоналом предприятия // Socio-economic problems of management. Collective monograph. Melbourne, Australi: Thorpe-Bowker. С. 100–107.
- Бандура А. 2000. Теория социального научения. СПб.: Евразия.
- Барг М.А. 1987. Становление историзма. М.: Мысль.
- Баринов Ю.Г., Баринова Г.В. 2013. Об эффективности системного анализа организационных систем // Вестник Псковского государственного университета. Серия: Экономические и технические науки. 2013. № 2. С. 7–13.
- Барнард Ч. 2009. Функции руководителя: власть, стимулы и ценности в организации. Пер. с англ. М., Челябинск: Социум, ИРИСЭН.
- Барсукова С.Ю. 2006. Неформальные способы регулирования трудовых отношений // Всероссийский экономический журнал ЭКО. No 4 (383) С. 180–191.
- Бастиа Ф.М. 2007. Экономические гармонии. Пер. с фр. М.: Эксмо.
- Батуев А.С. 2009. Сознание и подсознание // Ученые записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. Т. 12. № 2. С. 7–11.
- Бекарев А.М. 2018. Далеко ли до посткапитализма? // Личность. Культура. Общество. Т. 20. № 34 (99–100). С. 101–107.
- Беккер Г. 2003. Человеческое поведение: экономический подход. М.: ГУ ВШЭ.
- Беккер Г.С. 1993. Экономический анализ и человеческое поведение // THESIS. № 1. С. 24–40.
- Белинский В.Г. 1982. Письма 1829–1848 годов // Собрание сочинений: в 9 т. М.: Художественная литература. Т. 9.
- Белов М.В., Новиков Д.А. Модели деятельности (основы математической теории деятельности). М.: Ленанд, 2021.
- Беляев И.А. 2009. Человеческое существо как природносоциально-духовная целостность: особенности системной организации // Вестник Оренбургского государственного университета. № 7 (101). С. 119–127.
- Беляев Н.З. 1935. Генри Форд. М.: Журнально-газетное объединение.
- Бергер П. 1994. Капиталистическая революция. 50 тезисов о процветании, равенстве и свободе. М.: Прогресс-Универс.
- Бергер П., Лукман Т. 1995. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания. М.: Медиум.
- Бернштейн Н.А. 1990. Физиология движений и активность. М.: Наука.
- Берталанфи Л. 1969. Общая теория систем: критический обзор. В сборнике переводов Исследования по общей теории систем. М.: Прогресс.
- Берталанфи Л. 1969. Общая теория систем: критический обзор. В сборнике переводов Исследования по общей теории систем. М.: Прогресс.
- Бессмертная В.В. 2021. Социально психологические аспекты управления персоналом организации в современном обществе // Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля. № 3(45). С. 53–56.
- Бестолков В.И. 2014. Народные предприятия в российской экономике: достижения и проблемы спустя 15 лет после образования // Экономика промышленности. № 2. С. 4–9.
- Бир С. 2009. Мозг фирмы. Москва: Книжный дом «ЛИБРОКОМ».

- Блауг М. 2004. Методология экономической науки, или Как экономисты объясняют. Пер. с англ. М.: НП «Журнал Вопросы экономики».
- Блохин А.А., Адамян Э.А., Китаев А.Е., Миронова И.И. 2019. Сравнительные оценки параметров целей государства и других субъектов управления российской экономикой // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. № 2. С. 3–25.
- Бобоеров З. 2020. Самоопределение центральный механизм становления личностные качество человека // Вестник Института развития образования. № 2(30). С. 58–62.
- Богданов А.А. 2003. Тектология: всеобщая организационная наука. М.: Финансы.
- Босак Э.В., Якимова Л.Д. 2020. Особенности управления персоналом в малом бизнесе // Инновации в химико-лесном комплексе: тенденции и перспективы развития: Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. Красноярск: СибГУ им. М.Ф. Решетнёва. С. 55–58.
- Боулз С. 2016. Моральная экономика: почему хорошие стимулы не заменят хороших граждан // Экономическая социология. С. 100–128.
- Бринчук М.М. 2016. Законы природы как средство управления миром и человеком // Астраханский вестник экологического образования. № 2 (36). С. 515.
- Бударов А.Ю. 2022. Теоретические основы управления самоорганизацией интегрированных бизнес-структур // Экономические и социально-гуманитарные исследования. № 4 (36). С. 15–20.
- Бузгалин А.В., Хубиев К.А., Эпштейн Д.Б. 2023. Альтернативы стагнации российской экономики: новый контекст // Альтернативы. № 2. С. 37–66.
- Буклемишев О.В. 2023. «Структурная трансформация» российской экономики и экономическая политика // Проблемы прогнозирования. № 4. 2023. С. 42–53.
- Буланкина Н.Н., Мещерякова Л.А. 2013. Мотивация и стимулирование труда, как объективная форма реализации интересов человека // Terra Economicus. Т. 11, № 4-3. С. 43–46.
- Булина А.О., Мозговая К.А., Пахнин М.А. 2020. Человеческий капитал в теории экономического роста: классические модели и новые подходы Вестник Санкт–Петербургского университета. Экономика. Т. 36, № 2. С. 163–188.
- Бурдьё П. 1993. Социология политики. М.: Socio-Logos.
- Бурзалова А.А. 2010. К вопросу становления парадигмы "Коэволюция сложных социальных и природных систем" // Вестник Бурятского государственного университета. Философия. № 14. С. 20–24.
- Бутаков И.Н. 1927. Оплата труда работников в производстве // Известия Томского политехнического университета. Том 1. №4. С. 1–28.
- Бутаков И.Н. 2003. Оплата труда работников в производстве // Известия Томского политехнического университета. Инжиниринг георесурсов. (Сокращенная версия).
- Быченков В. М. 2010. Конформизм // Новая философская энциклопедия / Ин-т философии РАН. М.: Мысль.
- Вартаев Р.С., Быстров А.В. 2019. Экологический подход к стратегической конкуренции // Современная конкуренция. Т. 13. № 4 (76). С. 17–45.
- Василенко О.А. 2019. Трудовая мотивация персонала как фактор повышения финансовых результатов деятельности коммерческого предприятия // Финансы: теория и практика. Т. 23, № 3(111). С. 64–81.
- Васильев И.А. 1977. Соотношение процессов целеобразования и интеллектуальных эмоций в ходе решения мыслительных задач // Психологические механизмы целеобразования / Отв. ред. О.К. Тихомиров. М.: Наука. С. 68–95.
- Васильева Е.А. 2014. Модернизация бюрократии: опыт Китая и России // Общество. Среда. Развитие. № 4(33). С. 14–18.
- Васильева Л.Н. 2011. Структурная устойчивость социально-политических систем // Социально-гуманитарные знания. № 3. С. 73–98.

- Васильева Т.С. 2000. Социальный субстрат: специфика и факторы развития / Т. С. Васильева // Новые идеи в философии. № 9. С. 123–132.
- Василюк Ф.Е. 1984. Психология переживания (анализ преодоления критических ситуаций). М.: Изд-во Моск. ун-та.
- Вебер М. 2016. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии: в 4 т. М.: Изд. дом Высшей школы экономики. Т. I. Социология.
- Веблен Т. 1984. Теория праздного класса. М.: Прогресс.
- Вербицкий А.А., Щербакова О.И. 2016. Конфликтологическая культура специалиста: технологии формирования. М.: Московский педагогический государственный университет.
- Веряскина В.П. 2022. Методологические подходы к анализу персональной модернизации в процессе трансформации современности // Знание. Понимание. Умение.
- Веселов С.Н., Ципкин Ю.А. 2018. Стратегический менеджмент. Успешное управление бизнесом в России: учебн.-практ. пособие для студентов вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА.
- Веселов Ю.В., Липатов А.А. 2015. Доверие в организации: методологические основания исследования в экономике, социологии и менеджменте // Российский журнал менеджмента. Т. 13. №7. С. 85–104.
- Виндельбанд В. 2000. История новой философии в ее связи с общей культурой и отдельными науками. В 2 т. Том 2. От Канта до Ницше. М.: Терра-Канон-Пресс-Ц.
- Винер Н. 1958. Кибернетика, или управление и связь в животном и машине. М.: Советское радио.
- Волков Ю.Г. 2009. Социология. Ростов н/Д.: Феникс.
- Вольчик В.В. 2012. Государственное регулирование предпринимательской деятельности: проблемы институциональных барьеров // Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики). Т. 3. № 3. С. 52–62
- Вольчик В.В. 2018. Восхождение метрик. // Terra economicus. Том 16. № 4. С. 6–16.
- Вольчик В.В. 2023. Недостоверные нарративы в контексте институциональных изменений // Вопросы теоретической экономики. № 4(21). С. 53–67.
- Вольчик В.В., Нечаев А.Д. 2015. Транзакционный анализ сферы государственных закупок. Ростов н/Д: Изд-во «Содействие – XXI век».
- Вормс Р. 1897. Общественный организм. СПб.: Издание Ф. Павленкова.
- Воробьева Е.Ю. 2021. Аксиологическое измерение меритократии // Научный вестник Омской академии МВД России. Т. 27, № 3(82). С. 249–254.
- Воронин Б.А. и др. 2021. Социальная организация современного аграрного предприятия / Б. А. Воронин, И. П. Чупина, Я. В. Воронина [и др.] // International Agricultural Journal. Т. 64, № 2. С. 20–28.
- Воронов М. 2010. Моделирование слабоструктурированных проблем. Монография. М.: Изд-во СГУ.
- Ворохобов А.В. 2020. Рудольф Бультман: экзистенция и сущность человека // Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология. № 53. С. 117–127.
- Воскобойников А.Э. 2012. Бессознательное и сознательное в уединении и на миру // Знание. Понимание. Умение. № 2. С. 119–125.
- Всемирная история в десяти томах. 1958. Том 5. Отв. ред. Я.Я. Зутис. М.: Издательство социально-экономической литературы.
- Выготский Л.С. 1982. Вопросы теории и истории психологии // Собр. соч.: в 6 т. Т. 1. М.: Педагогика.
- Вьюхин О.Б. 2009. Многомерность социального субстрата // Аспирант и соискатель. № 1(49). С. 34–39.
- Гагарин А.С. 2009. Феноменологическая топика: смыслоличное пространство экзистенциалов человеческого бытия // Науч. ежегодник Ин-та
- Гайдар Е.Т. 1997. Экономические реформы и иерархические структуры; Аномалии экономического роста; Избранные статьи и выступления. 1988–1995. Сочинения в 2 томах. Том 2. М.: Евразия.

- Галин К.О. 2022. Концептуализация понятийного аппарата социализации в условиях современного мира // Общество: социология, психология, педагогика. Выпуск № 5. С. 125–129.
- Галица И.А. 2014. Внутрихозяйственные интеллектуальные элиты и антиэлиты, конкурентоспособность и экономическая безопасность // Международный журнал экспериментального образования. № 1-2. С. 132–136.
- Гальперин П.Я. 2000. Введение в психологию: Учебное пособие для вузов. 2-е изд. М.: Книжный дом «Университет».
- Гараджа В. И., Руткевич Е.Д. 1994. Религия и общество. Хрестоматия по социологии религии. М.: Наука.
- Гегель Г.В.Ф. 1977. Феноменология духа. // Энциклопедия философских наук. М., Т. 3
- Гегель Г.В.Ф. 2015. Система наук. Часть 1. Феноменология духа. СПб.: Наука.
- Герасимов Б.Н., 2023.Технология управления в экономических системах монография. Саратов: «Амирит».
- Гладышев В.И. 2012. Философское учение Аристотеля об общении и современность // Вестник культуры и искусств.
- Глушецкий А. 2016. Народное предприятие акционерное общество или производственный кооператив? // Хозяйство и право. № 12 (479). С. 32–46.
- Глушецкий А.А. 2020. Производственные кооперативы перспективная социально гармоничная форма бизнеса или организационно-правовая форма, имеющая ограниченную сферу применения // Хозяйство и право. № 10 (525). С. 48–62.
- Годелье М. 2007. Загадка дара М.: Вост. лит.
- Головачева, И. В. 2008. Самосознание, возможно, является ошибкой эволюции: Олдос Хаксли о топографии сознания / И. В. Головачева // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 9. Филология. Востоковедение. Журналистика. № 2-2. С. 9–15.
- Горбачев А.А. 2008. Манипулирование политическим сознанием электората // Социология власти. № 3. С. 146–152.
- Горбачев В.Г. 2009. Становление идеи многомерности человека в советской философии // Среднерусский вестник общественных наук. № 4(13). С. 7–14.
- Горовая Н.В. 2014. К вопросу о методологическом подходе изучения личности в контексте междисциплинарной интеграции знаний // Актуальные проблемы психологии профессиональной деятельности в системе транспорта: Труды Всероссийской научно-практической конференции, посвящённой 40-летию начала строительства БАМа и 20-летию юбилею организации Психологической службы ДвостЖД. Хабаровск: Дальневосточный государственный университет путей сообщения. С. 145–153.
- Городецкий В. 2009. Координация и самоорганизация в МАС, Поспеловские чтения (декабрь 2009) // СанктПетербургский институт информатики и автоматизации РАН Лаборатория интеллектуальных систем. http://www.posp.raai.org/data/posp2009/Pospelovskiye_Chteniya_Gorodetsky_16122009.pdf
- Гофман И. 2009. Ритуал взаимодействия: Очерки поведения лицом к лицу // Пер. с англ.; под ред. Н.Н. Богомоловой, Д.А. Леонтьева. М.: Смысл.
- Грановеттер М. 2002. Хозяйственное действие и социальная структура: проблема укоренности // Экономическая социология. Т. 3. № 3. С. 44-58.
- Грейф А. 2018. Институты и путь к современной экономике. Уроки средневековой торговли. М.: Издательский дом Высшей школы экономики.
- Гречко М.В. 2021. К вопросу о диалектике эволюционной трансформации социально-экономических систем // Многополярная глобализация и Россия. Материалы VIII Международной научно-практической конференции памяти А.Ю. Архипова. Ростов-на-Дону Таганрог, С. 82–85.
- Гречко М.В., Кобина Л.А. 2021. Эволюция экономических систем: диалектика регресса // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. Т. 17. № 7 (400). С. 1296–1325.

- Гринин Л.Е., Малков С.Ю., Гринин А.Л., Коротаев А.В. 2022. Умрет ли капитализм? Размышления о капитализме прошлого, настоящего и будущего // Социологический журнал. Том 28. № 2. С. 100–130.
- Гришина Н.В. 2023. Целевая регуляция поведения человека // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология. Т. 13. № 3. С. 310–323.
- Грязнова Е.В. Афанасьев С.В. 2019. О соотношении понятий "ценности", "духовные ценности" и "культурные ценности" // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. № 5(39). С. 38–44.
- Губанова С.Е., Внучков Ю.А., Михайлова Л.В. 2017. Эволюция управления человеческим ресурсом организации // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. № 4. С. 47–54.
- Гулик А.И., Иванова Л.Н., Жинкина Т.Н. 2021. Реинжиниринг бизнеса как диверсификационное направление развития предприятия // Неделя науки Санкт-Петербургского государственного морского технического университета. № 1-2.
- Гуманитарное пространство. Международный альманах. 2012. Главный редактор М.А. Лазарев. ТОМ 1. No 1. с. 64.
- Гумилев Л. Н. 1997. Конец и вновь начало. М.: Изд-во ДИДИК.
- Гундарь Я.Д. 2022. Актуальные вопросы формирования персонала современных организаций // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами. Сборник научных статей VII Международной научно-практической конференции. Москва. С. 102–107.
- Гуриева С.Д. 2014. Межгрупповые отношения как область социально-психологического исследования // Общество. № 1(1). С. 75–82.
- Гуссерль Э. 2013. Кризис европейских наук и трансцендентальная феноменология: введение в феноменологическую философию. СПб.: Наука.
- Гуськова Н.Д. 2012. Современные теории социального капитала // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. № 2(22). С. 152–160.
- Давыдов Д.А. 2021. Посткапитализм как архаизация: институциональный дрейф к неофеодализму? // Антиномии. Т. 21, вып. 4. С. 61–78.
- Давыдов Д.А. 2021. Посткапитализм как архаизация: институциональный дрейф к неофеодализму? // Антиномии. Т. 21, вып. 4. С. 61–78.
- Даймонд Дж. 2010. Ружья, микробы и сталь – история человеческих сообществ. М.: АСТ: АСТ.
- Декарт Р. 1989. Сочинения в двух томах. Т. 1. М.: Мысль.
- Дементьев В.В. 2003. Экономика как система власти. Донецк: Изд-во «Каштан».
- 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. 2014. Проблема власти с точки зрения институционального подхода // Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований) Том 6. № 3. С. 91–101.
- Дементьев В.В. 2020. Экономика как система власти // Управленческие науки в современном мире : сборник докладов научной конференции, Москва, 13–15 ноября 2019 года / Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. М.: Издательский дом "Реальная экономика". С. 77–82.
- 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.
- Дементьева А.Г., Миловидов В.Д., Вербицкий В.К. и др. 2018. Корпоративное управление в России: новации и тренды: монография. М.: МГИМО-Университет.
- Деминг Э. 2006. Новая экономика. М.: Эксмо.

- Деминг Э. 2012. Выход из кризиса: Новая парадигма управления людьми, системами и процессами. М.: Альпина Паблишер.
- Дерябин В.С. 1927. О закономерности психических явлений // Иркутский медицинский журнал. Т. 5. № 6. С. 5–14.
- Дерябина М.А. 2020. Иерархические и сетевые социально-экономические структуры с позиций общей теории организации // Вестник Института экономики Российской академии наук. № 2. С. 60–70.
- Джеймс М.М. 2021. Эволюция категории "человеческий капитал" в экономической науке // Modern Economy Success. № 5. С. 29–36.
- Дианова Н.Ф., Дуброва Е.В. 2023. Конформизм как социально-психологический феномен // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. № 5-4(80). С. 194–196.
- Дин Д. 2019. Коммунизм или неофеодализм? Логос. Т. 29, № 6(133). С. 85–116.
- Добролюбов Н.А. 1987. Роберт Оуэн и его попытки общественных реформ // Собрание соч. в 3-х томах, Т.2, М.: Художественная литература.
- Додонов Б.И. 1978. Эмоция как ценность. М.: Политиздат.
- Докинз Р. 2015. Эгоистичный ген. Пер. с англ. М.: АСТ: Corpus.
- Долан С., Гарсия С. 2008. Управление на основе ценностей. Корпоративное руководство по выживанию, успешной жизнедеятельности и умению зарабатывать деньги в XXI веке. М.: Претекст.
- Дондокова Е.Б., Пильчинова Е.В. 2014. Эволюция определения понятия "производительные силы" в различных экономических школах // Вестник ВСГУТУ. № 6 (51). С. 120–126.
- Друкер П. Ф. 2007. Практика менеджмента. – М.: «Вильямс».
- Друкер П.Ф. 1998. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения. М.: ФАИР-ПРЕСС.
- Друкер П.Ф. 2003. Практика менеджмента. М.: Издательский дом "Вильямс".
- Друкер П.Ф. 2004. Эффективный управляющий. М.: Book Chamber International.
- Друкер П.Ф., Макьярелло Дж.А. 2010. Менеджмент. М.: Вильямс.
- Ду М. 2013. Теории мотивации Д. Макгрегора и У. Оучи: сущность, взаимосвязь / М. Ду // Социально-гуманитарные знания. № 1. С. 323–327.
- Дурновцев В.И. 2009. Б.И. Сыромятников и проблема "Россия и Запад" в русской историографии в начале XX века // Научный вестник Московского государственного технического университета гражданской авиации. № 142. С. 19–23.
- Дьяков С.И. Костромина С.Н. 2022. Информационно-семантическая система психической самоорганизации в сознательном самоуправлении субъекта // Сибирский психологический журнал. № 83. С. 67–84.
- Дьяков, С. И. 2018. Психическая самоорганизация человека как субъекта жизни. Семантический принцип / С. И. Дьяков // Известия Иркутского государственного университета. Серия «Психология». Т. 23. С. 15–27
- Дюркгейм Э. 1991. О разделении общественного труда. Метод социологии. М.: Наука.
- Дюркгейм Э. 2018. Элементарные формы религиозной жизни: тотемическая система в Австралии; под науч. ред. А. Апполонова. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС,
- Егоршин А.П. 2018. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие. М.:
- Емельянова О.В. 2020. Моя референтная группа, или The importance of fitting in // Текст и дискурс в зеркале антропоцентризма. Сборник научных статей, посвященных юбилею профессора Елизаветы Георгиевны Хомяковой. СПб.: «Астерион». С. 20–26.
- Ефимов В.М. 2015а. Институциональный подход в экономической науке и к экономической науке. Часть I // Журнал институциональных исследований. Том 7, No 4. С. 49.
- Ефимов В.М. 2015b. Институциональный подход в экономической науке и к экономической науке. Часть II // Журнал институциональных исследований. Том 7, No 3. С. 6–59.

- Ефимов В.М. 2016. Прошлое и будущее экономической науки с точки зрения прагматистской философии // Журнал экономической теории. №3. С. 50–63.
- Жаров В.С., Токаренко А.А. 2023. Целеполагание при управлении устойчивым инновационным развитием промышленного производства // Друкеровский вестник. № 2(52). С. 91–105.
- Жданов Д.А. 2023. Онтогенез человеческого капитала предприятия // Управленческие науки. Т. 13, № 1. С. 54–70.
- Жданов Д.А. 2023. Онтогенез человеческого капитала предприятия // Управленческие науки. Т. 13, № 1. С. 54–70.
- Жемчугов А.М. 2011. Цель предприятия и стратегия ее достижения // Менеджмент в России и за рубежом. № 3. С. 25–32.
- Жемчугов А.М. 2012а. Фиктивные цели и конечные результаты // Проблемы экономики и менеджмента. № 12(16). С. 4–9.
- Жемчугов А.М. 2012б. Эффективность организации – единство целей, стратегии и структуры // Проблемы экономики и менеджмента. № 2(6). С. 6–20.
- Жемчугов А.М. 2013а. Двенадцать принципов эффективности // Проблемы экономики и менеджмента. № 1(17). С. 3–15.
- Жемчугов А.М. 2013б. Современная организация: мотивация, культура, власть // Проблемы экономики и менеджмента. № 5(21). С. 6–20.
- Жемчугов А.М. 2014а. Социо-кибернетическая модель организации / А. М. Жемчугов // Проблемы экономики и менеджмента. № 6(34). С. 3–17.
- Жемчугов А.М. 2014б. Викиномика как бизнес-модель // Проблемы теории и практики управления. № 10. С. 121–125.
- Жемчугов А.М. 2014с. Организация в поисках смысла // Проблемы экономики и менеджмента. № 5(33). С. 3–18.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2010а. Цельность Миссии. Основные условия эффективности предприятия // Креативная экономика. № 9 (45). С. 64–68.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2010б. Инновационный подход к сбалансированной системе показателей // Российское предпринимательство. 2010. № 6-2. С. 86–90.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2010с. Составляющие эффективной деятельности предприятия. Эффективность деятельности предприятия // Российское предпринимательство. № 7-2. С. 39–42.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2010д. Эффективность деятельности предприятия в // Народное хозяйство. Вопросы инновационного развития. № 5. С. 11–16.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2011а. Стратегическое видение и стратегия предприятия // Проблемы экономики и менеджмента. № 1 (1). С. 23–28.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2011б. Модель системы стратегического управления // Проблемы экономики и менеджмента. № 4(4). С. 22–27.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2012а. Жизненный цикл организации // Проблемы экономики и менеджмента. № 9(13). С. 3–17.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2012б. Организационная культура // Проблемы экономики и менеджмента. № 10(14). С. 4–26.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2012с. Организация: человек, стратегия, структура // Проблемы экономики и менеджмента. № 7(11). С. 3–25.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2012д. Социальная организация как система // Проблемы экономики и менеджмента. № 9(13). С. 18–37.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2012е. Человек и организация. Две главные цели человека – единство и борьба противоположностей // Проблемы экономики и менеджмента. № 8 (12). С. 18–34.

- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2013а. Разработка эффективной стратегии и структуры предприятия – практическая пошаговая методика. // Проблемы экономики и менеджмента. № 6 (22). С. 15–21.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2013б. Современная организация: целеполагание и целеосуществление // Приволжский научный вестник. № 8-1(24). С. 84–94.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2013с. Современный менеджмент. Четыре уровня цели и стратегии, единство и противоположность составляющих // Проблемы экономики и менеджмента. №12.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2013d. Управление организацией. Часть 1 / А. М. Жемчугов, М. К. Жемчугов // Проблемы экономики и менеджмента. — № 2(18). – С. 3–17.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2013е. Управление организацией. Часть 2 // Проблемы экономики и менеджмента. № 2(18). С. 18–30.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2014а. Разработка и реализация эффективной стратегии // Проблемы экономики и менеджмента. № 11(39). С. 9–18.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2014б. Сильная стратегия предприятия. Разработка и реализация // Стратегический менеджмент. № 4. С. 304–316.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2014с. Цель предприятия и стратегия ее достижения. Концептуальные основы // Проблемы теории и практики управления. №5. С. 75–80.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2015. Цель предприятия, организация и управление по достижению цели // Проблемы экономики и менеджмента. №5.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2016а. Парадигма современного менеджмента и ее базис // Проблемы экономики и менеджмента. № 6(58). С. 4–30.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2016б. Практическая парадигма современного эффективного предприятия // Проблемы экономики и менеджмента. № 7(59). С. 7–25.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2016с. Развитие предприятия // Проблемы экономики и менеджмента. № 11(63). С. 3–29.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2016d. Стратегия развития предприятия / А. М. Жемчугов, М. К. Жемчугов // Проблемы экономики и менеджмента. – 2016. – № 12(64). – С. 3–13.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2016е. Цикл PDCA Деминга. Современное развитие // Проблемы экономики и менеджмента. № 2(54). С. 3–28.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2017а. Менеджмент сегодня и завтра. Теория и практика // Проблемы экономики и менеджмента. № 1(65). С. 3–25.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2017б. Парадигма менеджмента и парадигма предприятия // Проблемы экономики и менеджмента. №3.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2017с. Полная модель управления организацией // Менеджмент сегодня. № 2. С. 116–132.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2017d. Целеполагание и стратегическое управление развитием организации // Менеджмент сегодня. № 3. С. 196–213.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2018а. Основные положения парадигмы собственника эффективного предприятия // Проблемы теории и практики управления. № 6. С. 120–132.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2018б. Проблема мотивации персонала: практическое решение // Мотивация и оплата труда. №4. С. 286–296.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2018с. Управление предприятием как социальной системой // Менеджмент и бизнес-администрирование. № 2. С. 156–167.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2018d. Целеполагание, стратегия и структура в современном менеджменте // Менеджмент сегодня. № 1. С. 66–77.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2019а. Основные проблемы эффективного корпоративного управления и их разрешение. Деп. в ВИНТИ РАН 17.01.2019, № 1-В2019.

- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2019б. Эффективная организация деятельности предприятия. Историко-институциональный подход. Деп. ВИНТИ РАН № 11–В2019 27.02.2019.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2020а. Построение эффективного предприятия // Проблемы теории и практики управления. № 9. С. 43–84.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2020б. Рыночное предприятие: возникновение, организация и институт // Проблемы теории и практики управления. № 2. С. 98–118.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2020с. Социальные отношения и производительные силы: ретроспектива, состояние и перспективы Деп. ВИНТИ РАН 10.08.2020, № 44.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2020d. Эффективность предприятия как эффективность входящих в него малых рабочих и организационных групп // Проблемы теории и практики управления. № 6. С. 46–71.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2021а. Концептуальные основы механизма деятельности предприятия и его эффективности Деп. в ВИНТИ РАН 26.07.2021, № 43-В2021
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2021б. Производительные силы предприятия и его эффективность. Два единственных пути повышения и их практическая реализация. Деп. ВИНТИ РАН 18.01.2021, № 2-В2021
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2021с. 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. 2021d. Эффективность предприятия. Концептуальные основы и практика // Деп. ВИНТИ РАН 20.05.2021, № 27-В2021.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2022а. Гайд по организации и управлению предприятием // Деп. ВИНТИ РАН 14.02.2022, № 1 -В 2022.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2022б. Концептуальные основы и практическое построение эффективного предприятия (Гайд II) // Деп. в ВИНТИ РАН 08.11.2022, № 45-В2022. 169 с.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2022с. Институты, механизмы и сущность предприятия как детерминанты его эффективности и развития Журнал "Менеджмент сегодня" 2022. № 1. С. 24–38.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2022d. Основная проблема организации и управления предприятием и ее разрешение. Деп. ВИНТИ РАН 04.07.2022. No 30-В2022.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2022е. Структурное подразделение как базовая основа предприятия // Менеджмент сегодня. № 3. С. 190–206.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2023с. Организация предприятия, обеспечивающая максимально достижимую эффективность: единая рекурсивная практическая методика Деп. в ВИНТИ РАН 13.06.2023, № 26 – В2023
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2023а. Единственно правильная организационная документация предприятия Деп. в ВИНТИ РАН 02.10.2023, № 33 –В2023
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2023б. Личный интерес человека – единственный фактор эффективности предприятия // Менеджмент сегодня. №1. С. 64–80.
- Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. 2023d. Современное предприятие: организация или самоорганизация? // Менеджмент сегодня. №2.
- Жернов Е.Е. 2020. Народное предприятие: экономика прошлого или будущего // Современные тенденции и инновации в науке и производстве. Материалы IX международной научно-практической конференции. Междуреченск.
- Жигун Л.А., Литвинюк А.А. 2023. Мотивационные сбои в системе управления персоналом // Экономика. Налоги. Право. Т. 16. № 2. С. 48–58.
- Заостровцев А. 2019. Институциональная конкуренция и столкновение цивилизаций в процессе модернизации / А. Заостровцев // Экономическая политика. Т. 14, № 5. С. 150–171.

- Запрудский Ю.Г. 1992. Социальный конфликт. Ростов н/Д: Феникс.
- Зенченко И.П. 2020. Теоретический анализ феномена духовности в контексте психики человека // Вестник Донецкого национального университета. Серия Д: Филология и психология. № 1. С. 138–142.
- Зиновьева Е.В., Пузыревский Л.С. 2008а. Вопросы теории и практики мотивации персонала // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. № 2. С. 166–176.
- Зиновьева Е.В., Пузыревский Л.С. 2008b. Мотивация и менеджмент // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. № 3. С. 139–149.
- Зубарева Г.С. 2011. Концепт как основа языковой картины мира // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Лингвистика. № 3. С. 46–51.
- Иванов А.В. 2013. Природа и структура сознания человека / А. В. Иванов // Живая этика и наука: Сборник докладов. Том Выпуск II. – Москва.: Международный Центр Рерихов. Мастер-Банк. С. 539–559.
- Иванов А.К. 2011. Современные механизмы поддержки малого предпринимательства // Экономика и управление. No 3. С. 92–95.
- Иванов В.Н., Патрушев В.И., Гладышев А.Г. и др. 2000. Основы современного социального управления. М.: Экономика.
- Иванова Е.М. 2016. О психологических механизмах повышения эффективности деятельности персонала в организации / Е. М. Иванова // Психология в экономике и управлении. Т. 8, № 1-2. С. 43–50.
- Иванова З.Д. 2023. Генезис понятия «Человеческий капитал» для осмысления проблемы совершенствования системы управления человеческими ресурсами в современных предприятиях // Экономика: вчера, сегодня, завтра. Том 13. No 3А. С. 776–785.
- Иванова О.Э. 2019. Трансформация концепции управления человеком в организации // Креативная экономика. Т. 13. № 9. С. 1651–1668.
- Иванычева Т.А., Иванычев П.С. 2015. Социальное управление современная тенденция менеджмента организаций // Агропродовольственная политика России. № 7 (43). С. 39–43.
- Ивасенко А.Г. 2017. Разработка управленческих решений: учеб. пособие / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, Е.Н. Плотникова. Новосибирск: Кнорус.
- Ивин А.А. 2005. Основы социальной философии: Учеб. пособие для вузов. М.: Высш. шк.
- Игумнов О.А., Иванов С.Ю. 2022. Организация как система социального управления: социологический подход // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации. сборник статей ЛП Международной научно-практической конференции: в 2 ч. Пенза, С. 165–175.
- Измайлова М.А. 2018. Влияние агентских отношений на эффективность корпоративного управления и стратегическое развитие компаний. МИР (Модернизация. Инновации. Развитие) 9(3) 430–442.
- Измалков С., Сонин К., Юдкевич М. 2008. Теория экономических механизмов (Нобелевская премия по экономике 2007 г.) // Вопросы экономики. No1. С. 4–26.
- Ильевич Т.П. 2009. Психолого-педагогическая антропология: учебно-методическое пособие. Тирасполь: Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко.
- Ильин В.И. 2020. Человек на старом Русском Севере: между свободой воли и структурным принуждением (исторический очерк в терминах экзистенциальной социологии) // Мир России. Социология. Этнология. Т. 29, № 3. С. 6–27.
- Ильин Е.П. 2001. Эмоции и чувства. СПб: Питер.
- Ильин М.Е. 2023. К вопросу о стратегическом управлении предприятием // Эпоха науки. № 33. С. 91–96.
- Ильин, В.А. 2015. Психология лидерства: учебник для бакалавриата и магистратуры. М.: Издательство Юрайт.
- Ильясова К.Х., Исраилова З.Р., Магомадова Ф.Ш. 2021. Особенности малых и средних предприятий в России // Учетно-аналитические инструменты исследования экономики региона: Сборник

- материалов IV Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 90-летию ДГУ. С. 175–180.
- Имаи М. 2004. Кайдзен. Ключ к успеху японских компаний. М.: Альпина Бизнес Букс.
- Имаи М. 2010. Гемба кайдзен: Путь к снижению затрат и повышению качества. М.: Альпина Паблишерз.
- Искаков Т., Чонов А. 2007. К вопросу о кооперации // Вестник Бишкекского гуманитарного университета. № 3 (9). С. 52–57.
- Исмаилова, С.Ф. 2022. Особенности формирования нравственно-ценностных ориентиров у индивидов // Экономика, наука, образование: пути устойчивого развития: Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. С. 42–44.
- ИТАР-ТАСС. 2014. Информационное телеграфное агентство России .29 мая 2014, 19:02 // URL: <http://tass.ru/proisshestiya/1225550>.
- Кагарлицкий Б.Ю. 2010. От империй – к империализму. Государство и возникновение буржуазной цивилизации. М.: Изд. дом Гос. унта Высшей школы экономики.
- Казанкова Т.Н., Аврамова Т.А., Кузнецова А.А. 2021. Решение исторических проблем управления в эпоху цифровизации // Проблемы развития предприятий: теория и практика. № 1-2. С. 25–29
- Калугин А.Ю. 2018. К проблеме связи ценностей, смыслов, ментальных ресурсов и концептов // Мир науки. Т. 6. № 6. С. 93.
- Калужский М.Л. 2014. Электронная коммерция: маркетинговые сети и инфраструктура рынка; ОмГТУ. М.: Экономика.
- Каменский А.В. 1998. Роберт Оуэн: Его жизнь и общественная деятельность // Т. Мор. Оуэн. Дидро. ДАламбер. Кондорсе: Биографические повествования. Челябинск: Урал LTD.
- Камерон К., Куинн Р. 2001. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб: Питер.
- Кампа А. 2017. Сущность и эволюция капитализма в Италии // Вестник Челябинского государственного университета. No 14 (410). Экономические науки. Вып. 59. С. 17–24.
- Канеман Д. 2013. Думай медленно...Решай быстро. Москва: Издательство АСТ.
- Кант И. 1994.Критика чистого разума. М.: Мысль.
- Карапетян С.Т. 1993. Теория экономического интереса // Вопросы экономики. № 11.
- Карпинский К.В. 2019. Смыслоличные задачи и состояния в развитии личности как субъекта жизни // Сибирский психологический журнал. № 71. С. 79–106.
- Карпова С.В., Русин В.Н., Рожков И.В. 2016. Управление ценами. М.: Инфра-М.
- Каширин В.П. 2020. Современный подход к пониманию объекта и предмета социальной психологии // Высшее образование сегодня. № 1. С. 72–80.
- Каширин С.В. 2022. Развитие производительных сил общества как движущий фактор экономического роста // Экономика: вчера, сегодня, завтра. Том 12. No 5А. С. 510–517.
- Кидинов А.В. 2014 Психологические звенья кризисного развития внутригрупповых отношений // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. № 4 (132). С. 193–198.
- Кирова И.В., Попова Т.Л., Киров А.Ю. 2015. Современный образ типичного российского руководителя // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. № 1-1. С. 163–166.
- Кирхлер Э. Родлер К. 2017.Мотивация в организациях. М.: Гуманитарный центр.
- Киселев Д. А. 2013. Управление общественным развитием как глобальная философская проблема // Век глобализации. №1. С. 27–36.
- Клейнер Г.Б. 2001. Предприятие – упущенное звено в цепи институциональных преобразований в России // Проблемы теории и практики управления. № 6 2. С. 104–109.
- Клейнер Г.Б. 2018а. Гуманистический менеджмент, социальный менеджмент, системный менеджмент - путь к менеджменту XXI века // Российский журнал менеджмента. Т. 16, № 2. С. 231–252.

- Клейнер Г.Б. 2018b. Социально-экономические экосистемы в свете системной парадигмы. Системный анализ в экономике // Сборник трудов 5-й Международной научно-практической конференции / под общ. ред. Г.Б. Клейнера, С.Е. Щепетовой. М.: Прометей; 2018. С. 5–14.
- Клейнер Г.Б. 2019. Проблемы реформирования отечественных предприятий // Экономическое возрождение России. № 2(60). С. 38–46.
- Клейнер Г.Б. 2020. Интеллектуальная экономика цифрового века / Г. Б. Клейнер // Экономика и математические методы. Т. 56, № 1. С. 18–33
- Клейнер Г.Б. 2021. Декоммерциализация общества – условие интеллектуализации экономики // Экономическое возрождение России. №1(67). С. 23–30.
- Клейнер Г.Б. 2022. Управление современным предприятием на основе интеллектуальной теории фирмы // Экономическое возрождение России. № 1 (71). С. 31–38.
- Клейнер Г.Б., Пирогов Н.Л. 2018. Главная задача совершенствование организационно-экономического механизма развития российских предприятий // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). Т. 9. № 2. С. 248–259.
- Клейнер Г.Б., Рыбачук М.А., Ушаков Д.В. 2018с. Психологические факторы экономического поведения: системный взгляд // Terra Economicus. Т. 16, № 1. С. 20–36.
- Князева Е.Н. 2012. Энактивность систем и сред инновационного развития // Наука и инновации. № 10(116). С. 34–36.
- Князева Е.Н. 2015. Инновационная сложность: методология организации сложных адаптивных и сетевых структур // Философия науки и техники. Т. 20. № 2. С. 50–69.
- Князева Е.Н., Курдюмов С.П. Козволюция сложных социальных структур: баланс доли организации и самоорганизации и хаоса // АНО "Центр междисциплинарных исследований имени С.П. Курдюмова "Сретенский клуб" (ЦМИ). <https://spkurdyumov.ru/forecasting/koevoljuciya-slojnyh-socialnyh-struktur/>.
- Коваль Н.А., Кидинов А.В. 2015. Субординативный механизм в условиях кризисного развития внутригрупповых отношений // От истоков к современности: 130 лет организации психологического общества при Московском университете: сборник материалов юбилейной конференции в 5 томах, Москва, 29 сентября – 01 2015 года. Том 5. М.: Издательство Когито-Центр, 2015. – С. 360–362.
- Козлихин И.Ю. 1992. Правопонимание Ф. А. Хайека // Известия высших учебных заведений. Правоведение. № 5. С. 67–75.
- Козлов В.О. 2013. История возникновения американских концепций научного менеджмента // Вестник Поволжского института управления. № 6 (39) С. 97–103.
- Козлов Н.И. 2022. Подсознание // Психологос. <https://psychologos.ru/articles/view/podsoznanie?ysclid=lqdxh9lzfo50179027>.
- Козлова М.А. 2019. Рациональные и иррациональные мотивы поведения человека в экономической теории // Modern Economy Success. No 4. С. 62–67.
- Козлова М.А., Козлов А.И. 2016. Адаптивный потенциал социальной сплоченности: Традиция, современность, неотрадиция // Социологический ежегодник. № 2015–2016.
- Колганов А.И. 2020. Противоречие производительных сил и производственных отношений: современное прочтение // Экономическое возрождение России. № 1 (63). С. 63–68.
- Коленсо М. 2002. Стратегия кайзен для успешных организационных перемен: Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, XIV.
- Колесов В.И. 2017. Соотношение категорий "сознание", "бессознательное" ("подсознание", "надсознание"), "самосознание", представляющих человека миру // Мир психологии. № 1 (89). С. 246–254.
- Колесов В.И. 2019. Сущность эмоций в деятельности человека в XXI веке // Новые направления и концепции в современной науке: сборник научных трудов по материалам IV Международной научно-практической конференции, Смоленск, 06 августа 2019 года. Смоленск: МНИЦ «Наукосфера». С. 24–27.

- Коллинз Д., Поррас Д. 2017. Построенные навечно: Успех компаний, обладающих видением. Пер. с англ. 3е изд. М.: Манн, Иванов и Фербер.
- Колотев А.И., Живлакова А.Е. 2023. Социологический анализ группы: определение, типы, размер и структура // Язык и мир изучаемого языка. Сборник научных статей международной студенческой научно-практической конференции. Саратов. С. 61–68.
- Конарева Л.А. 2011. Кризис качества управления: причины и пути выхода. Часть 2 // Век качества. № 2. С. 20–23.
- Кондратьев Э.В., Адлер Ю.П. 2021. Становление синергетического менеджмента организации: от методологии к практике // Друкеровский вестник. № 1 (39). С. 96–113.
- Коробко В.И., Цветлюк Л.С. 2017. Методология системного подхода к исследованию организации // Инновации в отраслях народного хозяйства, как фактор решения социально-экономических проблем современности. Сборник докладов и материалов VII Международной научно-практической конференции. С. 12–17.
- Коромыслов В.В. 2021. Подход к пониманию свободы с позиции конкретно-всеобщей теории развития // Вестник Вятского государственного университета. № 4 (142). С. 34–45.
- Корпоративная социальная ответственность: современные аспекты менеджмента: Учебное пособие для высшего профессионального образования / С. А. Измалкова, С. А. Никитин, Е. Е. Кононова [и др.]. – Орел: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Государственный университет – учебно-научно-производственный комплекс", 2014.
- Корякин В.В. 2023. Роль труда в отношениях психики и физиологии // Новые идеи в философии. № 11(32). С. 43–64.
- Костарев С.В. 2002. Концепция структурных уровней в социально-экологической системе // Вестник Омского государственного университета. Вып. 4. С.40–44
- Костина Г.А. 2016. Диагностика организации как основа для принятия управленческих решений // Научно-практические основания исследований в сфере управления персоналом. Екатеринбург: Гуманитарный университет. С. 115–131.
- Коттер Дж.П. 2014. Впереди перемен. М.: Олимп-Бизнес.
- Коттер Дж.П. 2016. Ускорение перемен. Как придать вашей организации стратегическую гибкость для успеха в быстро меняющемся мире. – М.: Олимп-Бизнес.
- Коуз Р. 2007. Фирма, рынок и право. М.: Новое издательство.
- Коулман Дж. 2001. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. № 3, с. 122–139.
- Кравков С.В. 1950. Глаз и его работа: психология зрения, гигиена освещения. Москва; Ленинград: Изд-во и 2-я тип. Изд-ва Акад. наук СССР.
- Красноок З.П., Кабанова С.В., Корнилова Л.А. 2016. Формирование эмоциональной направленности как фактор произвольной активности личности // Наука. Техника. Технологии (политехнический вестник). № 1. С. 157–160.
- Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. 2001. Социальная психология малой группы: Учебное пособие для вузов. М.: Аспект Пресс.
- Крохалева А.Б., Белов В.М. 2017. Человеческий фактор в системе социально значимой деятельности» // Математические структуры и моделирование. No 4(44). С. 86–100.
- Кругман П. 2010. Возвращение Великой депрессии? М.: Эксмо.
- Крылов В.М. 2002. Трансфертные цены: основные функции и проблемы // Финансы и кредит. No 7 (97). С. 20–23.
- Кузьминов Я., Сорокин П., Фрумин И. 2019. Общие и специальные навыки как компоненты человеческого капитала: новые вызовы для теории и практики образования // Форсайт. с. 19–41.

- Кузюшкин В.И. 2009. Об эффективности государственных предприятий в современных условиях // Академия бюджета и казначейства Минфина России. Финансовый журнал. № 1(1). С. 79–87.
- Куинн Дж.Б. 2001. Стратегии перемен // Минцберг Г., Куинн Дж.Б., Гошал С. Стратегический процесс. СПб.: Питер.
- Кули Ч. 1996. Первичные группы // Американская социологическая мысль. М.: Изд. Международного ун-та Бизнеса и Управления.
- Кули Ч.Х. 2006. Первичные группы // Общая социология: Хрестоматия. М.: Высшая школа. С. 163–168.
- Кули Ч.Х. 2018. Социальная организация (избранные главы). Cooley СН.Н. Social organization: a study of the larger mind. N.Y.: Charles Scribner's sons, 1929. P. 313–341 / Ч. Х. Кули // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 11: Социология. № 2. С. 168–191.
- Кулик В.И., Кулик И.В. 2017. Производительная сила и производительность труда // Наука в цифрах. №4(5). С. 18–36.
- Кулишер И. 2007. Крупная промышленность в XVII и XVIII веках: Франция, Германия, Россия. Анналы экономической и социальной истории. Избранное. М.: Издат. дом "Территория будущего".
- Курпатов А.В., Алёхин А.Н. 2006. Развитие личности. Психология и психотерапия М.: ОЛМА Медиа Групп». С. 39–83.
- Кэтмелл Э. 2015. Креативная компания: как управлять командой творческих людей. М.: Альпина Паблишер.
- Лабунская В.А. 1999. Экспрессия человека: общение и межличностное познание. Ростов н/Д: Феникс.
- Лаверычева И.Г. 2016. Альтруизм и эгоизм с естественнонаучной точки зрения // Фонд научных исследований "XXI век", Междисциплинарный научный и прикладной журнал «Биосфера». т. 8. No 3. С. 338–361.
- Лазаревич А.А. 2018. Стратегия постиндустриальной модернизации: от «человека для экономики» к «экономике для человека» // Проектирование будущего. Проблемы цифровой реальности. No 1 (1). С. 16–22.
- Лазутина, А.Л. Лебедева Т.Е., Башкаева О.А. 2019. Экономические аспекты мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации // Московский экономический журнал. № 1. С. 37.
- Латышев П.В. 2011. Вербальная характеристика бессознательного, сознательного и надсознательного в личности // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Лингвистика. № 2. С. 75–81.
- Лафта Дж.К. 1999. Эффективность менеджмента организации. М.: Русская Деловая Литература.
- Лашук И.В., Таранова Е.В. 2017. Сфера культуры в социологическом измерении // Социологическая наука и социальная практика. Том. 5. № 3. С. 7–31.
- Лебедев А.Н. 2014. Сравнительный анализ отечественной и зарубежной экономической психологии: проблемы и перспективы взаимодействия // Экономическая психология: прошлое, настоящее, будущее. № 2. С. 28–33.
- Лебон Г. 2016. Психология народов и масс. М.: Академический проект, 2016 г.
- Левин К. 2018. Теория поля в социальных науках. СПб.: «Сенсор».
- Лемещенко П.С. 2014. О рациональности экономической науки и понимании теоретических конструкций реальности // Философия хозяйства. М.: МГУ. № 6. С. 109–123.
- Ленин В.И. 1969. Полное собрание сочинений. Том 29. / В. И. Ленин 5-е изд. М.: Политиздат. 1979–1983.
- Леонтьев А.Н. 1971. Потребности, мотивы и эмоции. М.: Издво МГУ.
- Леонтьев А.Н. 1977. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Политиздат, 1977 г. – 304 с.
- Леонтьев А.Н. 1983. Избранные психологические произведения: В 2 т. / Под ред. В.В. Давыдова, В.П. Зинченко, А.А. Леонтьева, А.В. Петровского. М.: Педагогика. 391 с.
- Леонтьев А.Н. 2000. Лекции по общей психологии. М.: Смысл.

- Леонтьев Д.А. 2016. Саморегуляция, ресурсы и личностный потенциал // Сибирский психологический журнал. № 62. С. 18–37.
- Леонтьев Д.А. 2019. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. 4-е изд. М.: Смысл,
- Либин А.В. 2008. Принципы теории ментальной иерархии: о соотношении универсального и уникального в человеческой психике // Психологический журнал. Т. 29, № 5. С. 32–43.
- Линде А.Н. 2019. Делиберативная демократия как отстаивание права личности на своё видение мира // Траектории политического развития России: институты, проекты, акторы. материалы всероссийской научной конференции РАПН с международным участием. Московский педагогический государственный университет. Москва, С. 232–233.
- Лист Ф. 2005. Национальная система политической экономии. М.: Европа.
- Локк Дж. 1988. Два трактата об управлении. Соч. в 3т. М.: Мысль. Т.3.
- Лоскутов Ю.В. 2021. "Это как бы два мира!": овещненная и человеческая реальности // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. № 4. С. 582–591.
- Лугвин С.Б., Савенко А.Ю. 2023. Институциональные корни бюрократизма // Вестник Гродненского государственного университета имени Янки Купалы. Серия 1. История и археология. Философия. Политология. Т. 15. № 1. С. 115–122.
- Лукичева Л.И. Анискин Ю.П. 2015. Управление персоналом: учеб. пособие. М.: Омега-Л.
- Луман Н. 2002. «Что происходит?» и «Что за этим кроется?» // Теоретическая социология: Антология: в 2 ч. М.: Книжный дом «Университет». С. 324 с
- Луман Н. 2007. Социальные системы. Очерк общей теории. СПб.: Наука.
- Лустин Ю.М. 2023. Социальная организация как стратегическая детерминанта развития общества // Человек и общество на переломе эпох: поиски стратегий развития. Материалы конференции. Сер. "Социально-гуманитарные исследования учёных Донбасса". С. 97–103.
- Луценко С.И. 2014. Дилемма выбора модели управления компанией // Право. Журнал Высшей школы экономики. № 2. С. 162–172. 31.
- Лымарь В.В. 2020. Эффективная организация труда на современном предприятии: подходы и методы // Инновационное развитие экономики. № 3 (57). С. 60–72.
https://www.elibrary.ru/download/elibrary_43819994_45216348.pdf
- Лысков А.П. 1997. Человек: путь к цивилизации. Философский аспект социальной и культурной антропологии: Монография. М.: Гуманитарий.
- Лысова М.М. Коротков Н.В. 2016. Философия психоаналитического учения З. Фрейда для решения проблем современности // Научные исследования и разработки молодых ученых. № 10. С. 185–191.
- Лэйн Д. 2022. Двусмысленность государственного капитализма и подъем гибридного капитализма, контролируемого государством // Ноономика и ноообщество. Альманах трудов ИНИР им. С.Ю. Витте. Т. 1, № 4, С. 21–34.
- Мажажихов А.А., Мисхожев Э.Р. 2023. Теоретические вопросы исследования промышленных предприятий как сложных самоорганизующихся систем // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия: Экономика и экологический менеджмент. № 2. С. 3–9.
- Мазяр О.В. 2019. Начало смысла: физиологическая развилка / О. В. Мазяр // Образовательные науки и психология. № 3(53). С. 10–18.
- Майерс Д. 1997. Социальная психология. СПб.: Издательство Питер,
- Макаров А.М. 2018. Самоорганизация стратегической деятельности предприятия: возможности и ограничения // Конвергенция в сфере научной деятельности: проблемы, возможности, перспективы. Материалы Всероссийской научной конференции. Ответственный редактор А.М. Макаров. С. 407–410.

- Максименко А.В. 2022. Проблема человека в свете трудовой теории происхождения общества и культуры // Культура как предмет философской рефлексии. Материалы международной научной конференции. Сер. "Социально-гуманитарные исследования ученых Донбасса".
- Максимова Т.Г., Чжан Минь. 2022. Повышение ценности человеческого капитала как ключевого принципа управления сотрудниками инновационных компаний // Общество: политика, экономика, право. No 7. С. 26–32.
- Малахинова Р.П. 2013. Роль психологических факторов в экономической деятельности // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. № 1. С. 110–120.
- 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.
- Малиновский Б. 2004. Избранное: Аргонавты западной части Тихого океана. М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН).
- Марков В.Н. 2017. Внутренний мир как мультисубъектность // Мир психологии. № 2 (90). С. 78–92.
- Маркова, А.К. 1996. Психология профессионализма. М.: Междунар. гуманит. фонд «Знание».
- Маркс К. 1962. Капитал. Критика политической экономии. Т.3 // Маркс К., Энгельс Ф. Соч., Т. 25. Ч.2 М.: Политиздат.
- Маркс К., Энгельс Ф. 1962. Сочинения. 2-е изд. Т. 22. Москва.: Государственное издательство политической литературы.
- Маркс К., Энгельс Ф. 1974. Сочинения. Т. 42. М.: Издательство политической литературы,
- Мартыненко В. 2008. Социальная философия денег // Вопросы философии № 11. С. 143–154.
- Мартыненко Т.С. Дейнекина А.С. 2015. Влияние психоанализа на современную психотерапию // Северокавказский психологический вестник. Т. 13. № 4. С. 101–103.
- Марущак Д.В. 2015. Сущность и роль трансфертной цены во внутрифирменных сделках // Инновации и инвестиции. No 2. С. 17–19.
- Маршалл А. 2012. Принципы экономической науки. М.: ДиректМедиа.
- Маслоу А. 1999. Мотивация и личность. СПб.: Евразия.
- Маслюкова Е.В., Шашерина М.В. 2014. Наваждение бюрократии // Международный научно-исследовательский журнал. № 4-3 (23). С. 38–40.
- Матвеев В.В. 2005. Бюрократия и современная экономика // Вестник Удмуртского университета. Серия Экономика и право. № 3. С. 139–148.
- Мацута, В.В. 2009. Содержательные и структурные характеристики внутриличностной коммуникации // Сибирский психологический журнал. № 34. С. 37–39.
- Мертон Р. 2006. Социальная теория и социальная структура. М.: АСТ: АСТ М.: Хранитель.
- Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. 1997. Основы менеджмента. М.: Дело.
- Мизес Л. 2019. Человеческая деятельность. Трактат по экономической теории. Челябинск: Социум.
- Минервин И.Г. 2008. Энрикес Л., Волпин П. Реформы корпоративного управления в Европе. (Enriques L., Volpin P. Corporate governance reforms in continental Europe // J. of econ. perspectives. Princeton, 2007. Vol. 21, N 1. P. 117–140) // // Социальные и гуманитарные науки: Отечественная и зарубежная литература. Сер. 2, Экономика: Реферативный журнал. No 3. С. 103–10.
- Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лэмпел Дж. 2013. Стратегическое сафари. Экскурсия по джунглям менеджмента. М.: Альпина Паблишер.
- Миронова Н.А. 2019. Формирование корпоративной культуры на основе мотивации персонала // Московский экономический журнал. № 8. С. 1.
- Мирошников О.А., Разбеглова Т.П. 2019. Целеполагающий субъект: мифы и реалии: монография. Симферополь: ИТ «АРИАЛ»,

- Мирошников О.А., Разбеглова Т.П. 2019. Целеполагающий субъект: мифы и реалии: монография. Симферополь: ИТ «АРИАЛ».
- Михайлова Н.В. 2023. Человек в пространстве материальной культуры // Russian Studies in Culture and Society. Т. 7. № 2. С. 148–171.
- Михельс Р. 1990. Социология политической партии в условиях демократии // Диалог, № 5. С. 81–86.
- Мичурина О.Ю., Дубинина Н.А. 2023. Управление человеческим капиталом промышленного предприятия // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. № 3. С. 16–27.
- Мишанкина, Н.А. Рахимова А.Р. 2015. Метафорическое моделирование структуры психики человека в научном психологическом дискурсе // Вестник Томского государственного университета. Филология. № 3(35). С. 57–72.
- Моисеев Н.Н. 2001. Универсум. Информация. Общество. М.: Устойчивый мир.
- Мольц М. 2002. Психокибернетика. Инструкция по сборке механизма успеха. СПб.: Питер.
- Морган Г. 2008. Образы организации. – М.: Манн, Иванов и Фербер.
- Морену Д.Ж.М. 2017. Теоретические основы анализа трансформационных процессов в экономике // Современная экономика: проблемы и решения. No 7. С. 82–90.
- Морозов В.А. 2021. Духовная экономика: критерии, подходы и социально-экономическая политика // Горизонты экономики. № 1 (60). С. 5–11.
- Морозов В.А. 2023. Модели социологического, институционального и психологического человека в экономике / В. А. Морозов // Горизонты экономики. № 1(74). С. 5–10.
- Морозова Н.И. 2019. Развитие кооперативного движения в России: исторические параллели // Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. № 2. С. 35–40.
- Москвичев С.Г. 1975. Проблемы мотивации в психологических исследованиях. Киев: Наук. Думка
- Мосс М. 2011. Общества. Обмен. Личность. Труды по социальной антропологии. М.: КДУ.
- Мунье Э. 1999. Манифест персонализма: Пер. с фр. / Вступит, ст. И.С.В довиной. М.: Республика.
- Муравьев А.И., Игнатъев А.М., Крутик А.Б. 2001. Предпринимательство: Учебник. СПб.: Лань.
- Мусийчук С.В. 2014. Интуиция как психологический фактор в структуре управленческих решений // Общество: социология, психология, педагогика. № 1. С. 48–50.
- Мякинников С.П. 2014. Психические детерминанты становления экологически ориентированного мировоззрения // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 7: Философия. Социология и социальные технологии. № 6(26). С. 12–23.
- Мясищев, В. Н. 2011. Психология отношений: Избранные психологические труды / под ред. А. А. Бодалева. 4-е изд. М.: Воронеж: Модэк; МПСИ.
- Найт Ф.Х. 2013. Риск, неопределенность и прибыль. М.: Дело.
- Насырова С.И. 2020. Мотивация как функция менеджмента: конструирование категории // Московский экономический журнал. № 9. С. 42.
- Национальный стандарт российской федерации ГОСТ Р ИСО 9000-2015. Национальный стандарт Российской Федерации. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии.
- Начев П.В. 2017. Особенности управленческой деятельности руководителя в экстремальных условиях: теоретические аспекты исследования // Развитие профессионализма. № 2(4). С. 70–73.
- Невская М.А. 2021. Социально-ценностные ориентации профессиональных групп / М.А. Невская, А.Л. Соловьев, Г.А. Невский // Социально-экономическое развитие: новое видение, вызовы, тенденции: монография. – Петрозаводск: Международный центр научного партнерства «Новая Наука» (ИП Ивановская Ирина Игоревна). С. 108–127.

- Недбаева С.В., Котова И.Б., Недбаев Д.Н. 2018. актуальность идеи А.С. Макаренко о воспитании и социализации личности // Педагогическое образование и наука. № 2. С. 69–72.
- Немов Р.С. 2007. Психологический словарь / Р.С. Немов. – М.: ВЛАДОС.
- Нехода Е.В., Сахарова З.Е. 2012. Современная экономическая теория: проявления кризиса и движение к гуманистической экономике // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Экономика. № 55. С. 164–174.
- Нив Генри Р. 2005. Пространство доктора Деминга: Принципы построения устойчивого бизнеса. М.: Альпина Бизнес Букс.
- Нифаева О.В. 2020. К вопросу о сущности категорий "производительные силы" и "производственные отношения" // Вопросы политической экономии. № 3. С. 124–134.
- Новая философская энциклопедия: в 4 т.; науч.-ред. совет.: В. С. Степин пред. совета и др. М.: Мысль, 2010.
- Новиков Д.А. 2011. Методология управления. М.: Либроком.
- Новикова П.В. 2018. Современные тенденции и принципы управления социальными организациями (модели принятия решений в соответствии с концепцией управления по Д.Макгрегору и У.Оучи) // Инновационное развитие современной науки: проблемы, закономерности, перспективы. сборник статей IX Международной научно-практической конференции. С. 303–307.
- Новичков Н.В. 2014. Культура организации и культурная организация: к формированию новых социальных пространств // Сервис в России и за рубежом. № 7(54). С. 251–262.
- Норман, У. 2006. Теория интересов, корпоративное управление и государственный менеджмент (Чему может научить в постэнтронговскую эпоху история государственных предприятий?) / У. Норман, Д. Хит // Экономическая политика. № 4. С. 73–97.
- Норт Д. 1997а. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М.: Фонд экономической книги «НАЧАЛА»,
- Норт Д. 1997b. 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.
- Нуреев Н.М. 2017. Экономическая компаративистика (сравнительный анализ экономических систем) // Журнал институциональных исследований. Т. 3, № 3. С.164–180.
- Ньюстром Дж. В. 2000. Организационное поведение / Дж. В. Ньюстром, К. Дэвис; пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского. СПб.: Питер.
- Общая теория систем: живые системы, основные понятия, закономерности функционирования. 2011. // Медицинский вестник Юга России. № 2. С. 51–56.
- 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.
- Одинцова М. А. 2016. Целеполагание как одна из ключевых проблем стратегического менеджмента. Экономический журнал. 5: 52–63.
- Олсон М. 1995. Логика коллективных действий. Общественные блага и теория групп. М.: ФЭИ.
- Ольсевич Ю.Я. 2008а. О психогенетических и психосоциальных основах экономического поведения // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. № 1. С. 3–41.
- Ольсевич Ю.Я. 2008b. О психогенетических и психосоциальных основах экономического поведения // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. № 2. С. 3–40.
- Ольсевич Ю.Я. 2013. Современный кризис "мэйнстрима" в оценках его представителей (предварительный анализ) // Российский экономический журнал. № 5. С. 53–76.

- Орлова О.Д. 2021. Познание человека как сложная научная задача // Запад и Восток в диалоге культур: Сборник материалов X международной научно-практической конференции. Липец: Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского. С. 203–205.
- Осин Е. Н., Горбунова А. А., Гордеева А.А., Иванова Т. Ю., Кошелева Н. В., Овчинникова (Мандрикова) Е. Ю. 2017. Профессиональная мотивация сотрудников российских предприятий: диагностика и связи с благополучием и успешностью деятельности. Организационная психология. Том 7. № 4. С. 21–49.
- Особенности механизма мотивации персонала в условиях нестабильного рынка 2020. / Т. Е. Лебедева, Т. В. Крылова, Н. А. Ягунова [и др.] // Московский экономический журнал. № 4. С. 75.
- Остром Э. 2009. Постановка задачи исследования институтов // Экономическая политика. № 6. С.89–110.
- Остром Э. 2010а. Теория рационального выбора коллективного действия. Бихевиористский подход // Вопросы государственного и муниципального управления. №1. С. 5–52.
- Остром Э. 2010б. Управляя общим: эволюция институтов коллективной деятельности. М.: ИРИСЭН, Мысль.
- Ощепкова, Д. С. 2014. Генезис понятия "человеческий капитал" / Д. С. Ощепкова, В. И. Лячин // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. 2014. № 5. С. 63–67.
- Павлов И.П. 2023. Рефлекс цели // Вестник Института образования человека. № 1.
- Палладина М.И., Воронина Н.П. 2013. Социализация правового положения работников предприятий на основе кооперативных принципов в зарубежных странах и в России // Пробелы в российском законодательстве. № 6. С. 137–145.
- Панова А.С., Чижанькова И.В. 2017. Концепция "человеческих отношений" Элтона Мэйно // Материалы Ивановских чтений. № 4-1 (16). С. 93–99.
- Пантеева К.В. 2020. Рациональная и эмоциональная оценка: все дело в экспрессивности? // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Лингвистика и межкультурная коммуникация. Т. 18. № 3. С. 47–58.
- Парсонс Т. 2002. О структуре социального действия. М.: Академический Проект.
- Парсонс Т. 2002а. О социальных системах. М.: Академический проект.
- Парыгин Б.Д. 1999. Социальная психология. СПб.: Изд-во СПбГУП, Изд-во СЗТК.
- Патнэм Р. 1996. Чтобы демократия сработала. Гражданские традиции в современной Италии. М.: Ad Marginem.
- Перфильева М.Б. 2011. Гуманизация труда как условие эффективной деятельности организации // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. Т. 11, № 1. С. 16–23.
- Перфильева, М.Б. 2010. Предпосылки управления качеством трудовой жизни / М. Б. Перфильева // Журнал социологии и социальной антропологии. Т. 13, № 2. С. 116–125.
- Петренко В.М. 2014. Общая анатомия человека сегодня // Международный журнал экспериментального образования. № 11-1. С. 8–9.
- Петрищев В.А. 2008. Производственная деятельность и собственность: экономико-теоретические проблемы: Монография. Тверь: Твер. гос. ун-т.
- Петровский А.В. 1979. Психологическая теория коллектива. М.: Педагогика.
- Петросян А.Э. 2015. Природа организационных целей (концептуальный портрет в историческом интерьере) // Вестник Омского университета. № 3. С. 68–78.
- Петти В. 1940. Экономические и статистические работы. М.: Государственное социально-экономическое издательство.
- Печников Г.А., Блинков А.П., Казначей И.В. 2015. О значении материалистической диалектики как истинно научного метода познания и объективной истины // Вестник Волгоградской академии МВД России. № 1 (32). С. 115–119.
- Пилипко Е.В. 2010. Структура сознания личности // Philosophy and Cosmology. Т. 9. С. 180–190.

- Писарев М.В., Шепелин Г.И. 2020. Совершенствование управления в организационных системах // Символ науки: международный научный журнал. № 6. С. 71–74.
- Питерс Т., Уотермен Р. 1986. В поисках эффективного управления (опыт лучших компаний). М.: Прогресс.
- Пичурин И.И., Селецкий Э.Б. 2014. Роль внутренней мотивации персонала в инновационной экономике // Вестник УрФУ. Серия: Экономика и управление. № 5. С. 150–156.
- Подлесных, В.И. 2014. Менеджмент: учебное пособие для ВУЗов. СПб: изд. Дом «Бизнес пресса».
- Поланьи К. 2002. Великая трансформация политические и экономические истоки нашего времени. Спб.: Алетейя.
- Поланьи К. 2007. Экономика как институционально оформленный процесс // «Великая трансформация» Карла Поланьи: прошлое, настоящее, будущее. – М.: Издательский дом Высшей школы экономики.
- Полтерович В.М. 1999. Институциональные ловушки и экономические реформы // Экономика и математические методы. Том: 35. № 2. С. 3–20.
- Полтерович В.М. 2004. Институциональные ловушки: есть ли выход? // Общественные науки и современность. № 3. С. 5–16.
- Полтерович В.М. 2015. От социального либерализма к философии сотрудничества // Общественные науки и современность. № 4. С. 41–64.
- Понкин, И.В. 2023. Кибер-мета-вселенная: правовой взгляд // International Journal of Open Information Technologies. Т. 11, № 1. С. 118–127.
- Попова М.Б. 2013. Некоторые отличительные особенности в управлении малыми группами // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и Менеджмент. Том 7. № 4. С. 106–109.
- Пороховская Т.И. 2018. Доверие как моральный феномен // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского Философия. Политология. Культурология. Том 4 (70). № 1. С. 56–64.
- Поршнева Б.Ф. 1979. Социальная психология и история. М.: Наука.
- Пригожин А.И. 1995. Современная социология организаций. М.: Интерпракс. Пригожин А.И. 2010. Качество целей // Общественные науки и современность. № 2. С. 126–139.
- Пригожин А.И. 2017. Методы развития организаций. М: Ленард.
- Производительность в России: до и после кризиса. 2010. Ред. Фунина Г., Евсеева Е. // Вестник McKinsey. Теория и практика управления. Специальный выпуск № 4.
- Прокопчик О.Д. 2010. О рациональной и эмоциональной оценке // Вестник Ленингр. гос. ун-та им. А. С. Пушкина. Т. 1. Вып. 3. С. 96–101.
- Проняева Л.И., Давыдкин И.Г. 2022. Тенденции развития и особенности финансирования деятельности субъектов малого бизнеса в России // Экономическая среда. № 2(40). С. 62–76.
- Протасов В.В., Клименко О.В. Протасов, В. В. 2023. Экономический анализ как важный фактор в управлении предприятием // Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля. № S1. С. 232–235.
- Прохватилов А.А. 1998. Теория референтности как социально-психологическая теория личности. СПб.
- Рааб Р.С. 2021. Фридрих Хайек о сущности права // Правоведение. Т. 65, № 4. С. 462–483.
- Рагимова О.А., Саяпин В.Н., Лысенко Е.М. 2020. Возможности человека: психо-физиологические основы // Научное мнение. № 12. С. 52–58.
- Радаев В. В. 2003. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация. Общественные науки и современность. №2. С. 5–16.
- Разбеглова Т.П. 2023. Динамика социальных структур. От структур субъективности до структур власти [Электронный ресурс]: монография / Т. П. Разбеглова, С. Н. Бекиров, О. А. Мирошников, О. К. Шевченко. Симферополь: ИТ «АРИАЛ».

- Разин А.В. 2018. Происхождение морали: свобода воли и нравственность // Актуальные проблемы российского права. № 8 (93). С. 16–26.
- Разин А.В. 2021. Специфика процесса образования моральных понятий // Философия и общество. № 2(99). С. 57–80.
- Рамперсад Х.К. 2005. Индивидуальная сбалансированная система показателей. Путь к личному счастью, гармоничному развитию и росту организации. – М.: Олимп-Бизнес.
- Расков, Д.Е. 2021. Дарообмен и критика капитализма: от Зибера до Гребера // Terra Economicus. Т. 19, № 4. С. 66–76.
- Рахманов Б.У. 2014. Человек – это самоорганизующаяся система // Научный альманах. № 1(1). С. 269–278.
- Реальный сектор экономики в условиях новой промышленной революции: монография / под ред. М. А.Эскиндарова, Н. М. Абдикеева. М.: Когито-Центр, 2019.
- Реджепова О. и др. 2023. Организационно-правовые типы предприятий / О. Реджепова, Б. Шохратов, М. Анналыев, Х. Дурдыева // Ceteris Paribus. — № 10. – С. 159–161.
- Резанович Е.А., Резанович И.В. 2020. Генезис концепции управления человеческими ресурсами // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. Т. 14. № 1. С. 151–160.
- Резапкина, Г.В. 2016. Главное измерение личности. История проблемы и возможности решения / Г. В. Резапкина // Вестник практической психологии образования. № 4(49). С. 99–106.
- Решетников М.М. 2020. Современные представления о психике смена парадигмы // Неврологический вестник. Т. 52. № 1. С. 72–81.
- Решетникова К.В. 2016. Об использовании понятия «социальная организация» // Личность. Культура. Общество. Т. 18. № 1-2 (89-90). С. 93–105.
- Рзаева Э.Н. 2020. Влияние социально-психологического климата на эффективность профессиональной деятельности компании // Евразийский Союз Ученых. № 11(80), с. 49–53.
- 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>.
- Рикардо Д. 1955. Сочинения. М.: Государственное издательство политической литературы.
- Родина Г.А. 2022. Современные контексты социально-экономических трансформаций // Теоретическая экономика. № 5 (89). С. 92–95.
- Рожкова С.А. 2022. Современное состояние социальных систем // Научный альманах. № 4-3 (90). С. 44–47.
- Розанова Н. М. 2016. Корпоративное управление: учебник для бакалавриата и магистратуры. М.: Издательство Юрайт.
- Розенберг Н., Бирдцелл Л.Е., мл. 1995. Как запад стал богатым. Экономическое преобразование индустриального мира. Новосибирск: "Экор".
- Розин В.М. 2020. Изучение социальности и проблема социального действия // Идеи и идеалы.
- Романенко М.В. 2014. "Свои" и "чужие" // Актуальные проблемы гуманитарных и социальных наук. сборник трудов участников международной научно-практической конференции. С. 167–171.
- Ромашова Д.А. 2017. Актуальные проблемы теории и практики психологии и социологии. // Тез. III Всерос. студен. науч.практ. конф. М.: ГА-ОУ ВО МГПУ ИПССО.
- Рохмистров М.С. 2007. Социологическая концепция собственности // Социальная политика и социология. № 1. С. 115–130.
- Рубинштейн С.Л. 2020. Основы общей психологии. М.: Издательство АСТ.
- Рукин А.В. 2020. Понятие человеческой личности в экзистенциальной традиции // Вестник Бурятского государственного университета. № 1. С. 66–72.
- Рыгова Н.А. 2022. Социальная система: сущность, структурные формы // Сборник научных работ серии "Государственное управление". № 26. С. 127–138.

- Рытова Н.А. 2023. Сущность, формы организации и развития социально-экономической системы // Human Progress. Т. 9, № 1. С. 27.
- Рябинкина Е.К. 2023. Психологические теории мотивации сотрудников современных организаций // Тенденции развития науки и образования. № 94-2. С. 106–110.
- Рязанова Г.Н. 2022. Личностная или групповая мотивация: какой инструмент эффективнее // Вестник университета. № 10. С. 49–56.
- Сайкина Г.К., Ибрагимова З.З. 2021. Концепт "природы человека" как аксиологический принцип // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. № 3. С. 413–422.
- Саймон Г. 1993. Рациональность как процесс и продукт мышления // Альманах THESIS. Т. 1. Вып. 3 С. 16 – 38.
- Сапанязова М.М. 2021. Онтогенетические механизмы становления человека // Научный электронный журнал Меридиан. № 5(58). С. 234–236.
- Сапарова, Г. 2023. Понятие предприятия, его сущность, экономическая основа деятельности // Матрица научного познания. № 9-1. С. 272–275.
- Сарумов А.А. 2013. Теоретико-множественный подход в описании памяти человека // Научное мнение. № 3. С. 11–16.
- Свенцицкий А.Л. 2004. Социальная психология: Учебник. М.: ТК Велби, Проспект.
- Свитенко Ю.В. 2022. Культура как восприятие и видение мира // Человек и культура в социальной и культурной антропологии. материалы всероссийской научно-практической конференции молодых ученых, аспирантов и студентов. Курск. С. 81–86.
- Секерин В. Д. 2018. Экономика фирмы (продвинутый уровень): учебник / В. Д. Секерин, В. И. Гайдук, А. Е. Горохова. – Краснодар: КубГАУ.
- Селиванов А.И. 2017. Комплекс ценностно-мировоззренческого и научного обоснования как фундамент советского строительства: опыт, оценки и потенциал для современности // Советское общество: идеи, результаты и оценки. Материалы всероссийской научной конференции. Под общей редакцией А.Б. Ананченко. С. 178–191.
- Семенов С.Н. 2017. Творчество: "под"или "сверх" сознание? // Вестник РГГУ. Серия: Психология. Педагогика. Образование. № 1(7). С. 135–148.
- Семенов Ю.И. 2015. Проблема социальной реальности // Философия и общество. № 3-4 (77). С. 51–75.
- Сенин И.Г., Жильцов С.А. 2023. Влияние самооценки на успешность управленческой деятельности // Ярославский психологический вестник. № 1 (55). С. 70–74.
- Сергеев А.А. 1979. Структура производственных отношений социализма. М.: Наука.
- Сергеев А.С. 2014. Принципы управления народным предприятием в России // Вестник НГУЭУ. № 4. С. 316–321.
- Сидоренков, А.В. 2004. Микрогрупповая концепция: психология малой группы / А. В. Сидоренков // Известия высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион. Общественные науки. № 3(127). С. 86–91.
- Сидоров В.П. 2017. Есть ли шанс у человечества создать справедливо устроенное общество и государство? // Вестник Псковского государственного университета. Серия: Экономика. Право. Управление. № 6. С. 132140.
- Силласте Г.Г. 2022. Марксизм и капитализм в контексте реверсивности социального времени // Гуманитарий Юга России.
- Симонов П. 1989. Академик П. Симонов: Мозг, душа и созидание [Беседовала Е. Манучарова] // Известия. 1 мая. No 121 (22659).
- Симонов П.В. 1987. Мотивированный мозг. М.: Наука.

- Сироткин В.Б. 2018. Несоответствие институтов и мотивов, определяющих поведение субъектов хозяйствования // Экономическое возрождение России. № 1(55). С. 113–127.
- Ситаров В.А. Романюк Л.В. 2016. Соотношение ценностей и потребностей личности в современном обществе // Знание. Понимание. Умение. № 4. С. 124–130.
- Скаржинская Е.М., Цуриков В.М. 2014. К вопросу об эффективности коллективных действий // Российский журнал менеджмента. Том 12. № 3. С. 87–104.
- Скиннер Б.Ф. 2015. По ту сторону свободы и достоинства. М.: Оперант.
- Смелзер Н. 1994. Социология. М.: Феникс.
- Смирнов Е.Н. 2022. Посткризисная регионализация глобальных цепочек создания стоимости в стратегия транснациональных компаний // Экономика региона. Т. 18. № 4. С. 1003–1015.
- Смирнов П.И. 2020. Постигание России. Взгляд социолога. СПб.: Алетейя.
- Смирнова Ж.В. 2020. Методы совершенствования системы мотивации персонала // Московский экономический журнал. № 3. С. 51.
- Смирнова Я.О. 2006. Взаимодействие корпоративной культуры и кадровой политики организации // Вестник СПбГУ. Сер. 5. № 4 С. 172–174.
- Смит А. 1997. Теория нравственных чувств. М.: Республика.
- Смит А. 2017. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Эксмо.
- Соболев А.В., Беднягин С.Е. 2022. Экономическая структура кооперативной организации // Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. № 1. С. 64–74.
- Собрание сочинений: В 6-ти т. Т. 2. Проблемы общей психологии. 1982. / Под ред. В. В. Давыдова. М.: Педагогика, Том 2.
- Сомхишвили К.О. 2016. Понятие социальной солидарности в работах классиков социологической науки // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. №№№№№
- Сорокин Б.Ф. 2016. Психологические аспекты познавательной функции интуиции // Синергия. № 2. С. 81–93.
- Сорокин Д. 2018. Третья концепция социально-экономического развития: проблема целеполагания. Проблемы теории и практики управления. 3: 50–55.
- Сорокин, П. С. 2022. Качество человеческого капитала -ответ на вызовы социальной политики в условиях деструктуризации / П. С. Сорокин, Т. А. Попова // Журнал исследований социальной политики. Т. 20, № 1. – С. 157–168.
- Сорочайкин А.Н. 2009. Ното есопотісис: антропологические предпосылки и эпистемологические допущения экономических теорий: монография. Самара: ООО «Офорт».
- Сотникова Н.Н. 2018. Европейская философия XIX века // Философия: Учебник / Под редакцией В.В. Балахонского, А.С. Болдырева. – 5-е издание, исправленное и дополненное. Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации. С. 140–176.
- Социальная психология: учебник для вузов / В. В. Козлов, С. А. Трифонова, Т. М. Панкратова, Л. А. Николаева. М.: Юрайт. 2022.
- Социогуманитарные аспекты цифровых трансформаций и искусственного интеллекта / Под ред. В.Е. Лепского, А.Н. Райкова. М.: КогитоЦентр, 2022.
- Сперанский В.С. 1993. Избранные лекции по анатомии человека. Саратов: Саратов. мед. ин-т.
- Спивак В.А. 2014. Системный подход к изменениям в организациях // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. Т. 6. № 2. С. 95–115.
- Спиноза Бенедикт. 1957. Избранные произведения: в 2 т. / [общ. ред. и вступ. статья, с. 5–77, В. В. Соколова]. Том 2. М.: Госполитиздат.
- Спиридонова В.И. 1997. Бюрократия и реформа (анализ концепции М. Крозье). М.: ИФРАН.

- Старк Д. 2001. Гетерархия: неоднозначность активов и организация разнообразия в постсоциалистических странах // Экономическая социология. Т. 2. №2. С. 115–132.
- Старк Д. 2009. Гетерархия: организация диссонанса // Экономическая социология. Т. 10. №1. С. 57–89.
- Степанчук А.А. 2019. Трансфертные цены для внутрифирменного оборота: мотивы отказа и условия применения // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. Т. 12, № 1.
- Степин В.С. 2009. Классика, неклассика, постнеклассика: критерии различения // Постнеклассика: философия, наука культура. Коллективная монография / Под ред. Л.П. Киященко, В.С. Степина. СПб: Издательский дом «Мирь». С. 249–295.
- Стоцкая Т.Г. 2014. Экономическая социология М. Вебера // Вестник СамГУ. №6. С. 174–177.
- Стоцкая Т.Г., Яковлева Е.А. 2021. Философия козволюции // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Философия. № 1 (6). С. 84–90.
- Субботина Н.Д. 2021. Закономерности естественно-групповых отношений как механизм самосохранения группы // Проблема соотношения естественного и социального в обществе и человеке. № 12. С. 64–76.
- Субъект действия в социокультурном пространстве // Мир психологии. 1999. № 2 (18). С. 238–245.
- Супиков В.Н., Данилова Е.А. 2016. Проблема социализации личности в истории социологии // Наука. Общество. Государство. Т. 4. № 3 (15). С. 120–126.
- Сурмач М.Ю., Бойко С.Л. 2019. Организационная культура и социальная ответственность в здравоохранении: проблемы определения и методы изучения. Журнал Белорусского государственного университета. Социология. № 3. С. 84–95.
- Сухарев А.Н. 2014. Остаточный доход в системе экономических отношений (институциональный подход) // Финансы и кредит. № 41. С. 1724.
- Сухарев О.С. 2020. Методологические проблемы и перспективы современного институционализма // Журнал экономической теории. Т. 17. № 4. С. 904–921
- Сушков И.Р. 1999. Психология взаимоотношений. М.: Академ. проект; Екатеринбург: Деловая кн.
- Сычев Е.В., Степченко В.Г., Глушак Н.В. 2019. Генезис и экономическая сущность человеческого капитала // Экономика. Социология. Право. № 3(15). С. 54–61.
- Сэй Ж.Б. 2007. Трактат по политической экономии. – М.: ДиректМедиа.
- Табидзе О.И. 1973. К проблеме целостности человека // Вопросы философии. № 3.
- Тайлор Э. 1989 г. Первобытная культура. М.: Государственное издательство политической литературы.
- Тамбовцев В. Л., Рождественская И. А. 2018. Институциональная теория планирования как общая теория планирования: состояние и возможное развитие. Terra Economicus. 16 (2): 27–45.
- Тамбовцев В.Л. 2019. Управление без измерений // Terra Economicus, 17(3), 6–29.
- Тамбовцев В.Л. 2023. Институциональная сложность: новое направление изучения институтов? // Вопросы теоретической экономики. № 2(19). С. 22–34
- Тамбовцев В.Л. 2023. Исследовательское поведение: ограниченно рациональное производство рационального научного знания // Управление наукой: теория и практика. Т. 5, № 1. С. 185–203.
- Тарушкин А.Б. 2004. Институциональная экономика. СПб.: ПИТЕР.
- Тейлор Ф. У. 1991. Принципы научного менеджмента. М.: Контроллинг.
- Титова О.А. 2009. О понятии оценка и ее семантической интерпретации // Вестник МГПУ. Серия: Филология. Теория языка. Языковое образование. № 2 (4). С. 109–112.
- Тихомиров О.К. 2008. Психология мышления. 4-е изд. М.: Изд-во МГУ.
- Ткаченко И. Н. 2018. На пути к «сознательному» капитализму. От Маркса до современности // Экономика региона. Т. 14, вып. 3. С. 725739.
- Тойнби А. 2010. Постигание истории. М.: Айрис-пресс.

- Толкачев С.А. 2022. О снятии противоречий и трансформации капитализма в эпоху Четвертой промышленной революции (Капитал без капитализма или капитализм без капитала) // Вопросы политической экономики. № 3 (31). С. 85–103.
- Томилина Э.И., Табурчак А.П. 2006. Синергический эффект организационных инноваций // Инновации. № 4(91). С. 101–105
- Томилов В.А. 2020. О характере совокупного (группа) работника при разделении труда [Текст] / В.А. Томилов, А.Б. Ждан // Вопросы управления. № 2 (63). 122–134 с.
- Трещевский Ю. И., Свиридов А. С., Борзаков Д. В., Бахтин М. Н. 2018. Целеполагание в социально-экономических системах – неоднозначность, поливариантность, несубординированность. Современная экономика: проблемы и решения. 6: 61–73.
- Троценко Н.А., Загоруйко И.Ю. 2020. Организация системы мотивации как основа эффективного менеджмента // Экономика и социум. № 8(75). С. 319–324.
- Уильямсон О. 1996. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация. СПб.: Лениздат.
- Управление персоналом в организации: учебное пособие / А.К. Саакян, Г.Г. Зайцев, Н.В. Лашманова, Н.В. Дягилева. – СПб.: Питер, 2012
- Ушинский К.Д. Лекции в Ярославском лицее. Избранные педагогические сочинения. М.: Издательство Юрайт, 2017.
- Уэллс Г. 1964. Собрание сочинений в 15ти томах. Том 14. М.: Правда.
- Фалмер Р.М. 1992. Энциклопедия современного управления. В 5 т. М.: ВИПКЭнерго. Т. 2.
- Фальтермайер Е.А., Худяков А.И. 2018. Проблема формирования зрительного образа: развитие и состояние // Известия Иркутского государственного университета. Серия: Психология. Т. 24. С. 94–110.
- Федорова Е.А., Воронкевич А.Б. 2016. Влияние внешних факторов на дивидендную политику российских компаний // Финансы и кредит. №38. С. 27–36.
- Филиппов Ю.Н., Попович А.М., Люфт С.А. 2014. Модель разработки и реализации стратегии организационного развития на предприятиях энергетики // Вестник Омского университета. Вып. 1. С. 100–108.
- Философия: Энциклопедический словарь. 2004. М.: Гардарики. Под редакцией А.А. Ивина.
- Фишер М. 2010. Капиталистический реализм. М.: Ультракультура 2.0.
- Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. 2002. Экономика. М.: «Дело ЛТД».
- Фишман Л.Г. 2023. Проблема «лишних людей» на сломе эпох: культура утилизации или культура развития? // Вестник Московского университета. Серия 25: Международные отношения и мировая политика. Т. 15. № 2. С. 1234.
- Фокина И. В., Цатурян М.О. 2023. Лидерство и командная работа: Учебное пособие. Вологда: Вологодский государственный университет.
- Форд Г. 2017. Моя жизнь, мои достижения. М.: Издательство «Э».
- Форомм Э. 2011. Иметь или быть? М.: АСТ: Астрель. С. 141–142
- Франк С.Л. 1992. Духовные основы общества. М.: Республика.
- Франкл В. 1990. Человек в поисках смысла: Сборник. М.: Прогресс.
- Франчук В.И. 2000. Основы общей теории социального управления. Москва: Институт организационных систем.
- Фрейд З. 1989. Введение в психоанализ: Лекции. М.: Наука.
- Фрейд З. 1992. По ту сторону принципа удовольствия. М.: Прогресс.
- Фрейд. З. 2011. Психология масс и анализ человеческого «Я». Будущее одной иллюзии. М.: Астрель.
- Фридмен М. 1996. Количественная теория денег: новая формулировка: Количественная теория денег. М.: «Эльф пресс».

- Фролов Д.П. 2020. Эволюционная экономика на пике и в кризисе: перспектива новой парадигмы // *Journal of Institutional Studies*. No 1 (12). С. 19–37.
- Фролова А.Д. и др. 2019. КРІ в современной системе управления человеческими ресурсами / Фролова А.Д., Жуйков Д.М., Шкунова А.А., Жулькова Ю.Н. // *Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования*. № 6. С. 128–134.
- Фромм Э. 1949. Психоанализ и религия // *Сумерки богов*. Ф. Ницше, З. Фрейд, Э. Фромм, А. Камю, Ж.-П. Сартр. М.: Политиздат.
- Фромм Э. 1998. Бегство от свободы; Человек для себя. Мн.: Поппури.
- Фэн Ц. 2023. Сущность управления межгрупповыми отношениями в процессе организационной деятельности в крупной компании *Горизонты экономики*. № 6(79). С. 151–156.
- Хабермас Ю. 2001. Вовлечение другого. Очерки политической теории. СПб.: Наука.
- Хабибуллин Р.И. 2022. Архитектура трудовых отношений в социально-экономических экосистемах. *Мир новой экономики*. № 16(1). С. 62–72.
- Хабибуллин Р.И., Седов Е.В. 2017. Акционерные общества работников в России: в поисках траектории сбалансированного развития. *Terra Economicus* 15(3) 106–130.
- Хабров А.В. 2023. Международный опыт обеспечения жизнеспособности организации // *Вестник Московской международной академии*. № 1. С. 161–163.
- Хагуров Т.А. 2003. Введение в современную девиантологию: Учеб. пособие / Сев.Кавк. науч. центр высш. шк., Кубан. гос. аграр. ун-т Краснодар. фил. Междунар. ун-та (в Москве); под ред. Г.В. Драча. Ростов н/Д.
- 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.
- Халитова С.А., Ермоленко П.И. 2022. К вопросу о понятии группы и коллектива в социальной психологии // *Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета*. № 4(64). С. 262–268.
- Хаммер М., Чампи Дж. 2006. Реинжиниринг корпорации: манифест революции в бизнесе. М.: Манн, Иванов и Фербер.
- Хапчаев И.А. 2019. Духовность человека как ценностная интенция личности // *Символ науки: международный научный журнал*. № 10. С. 32–38.
- Харт О.Д. 2001. Неполные контракты и теория фирмы // *Природа фирмы*. М.: ДЕЛО. С. 206–236.
- Харченко В.Н. 2021. Трансформация современного неолиберального капитализма // *Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление*. № 12 (139). С. 1820.
- Хвостанцев С.В., Круглов С.В. 2022. Социальная организация в предметном поле социологии управления // *Известия Саратовского военного института войск национальной гвардии*. 2022. № 3 (8). С. 85–89.
- Ходжсон Дж. 2000. Привычки, правила и экономическое поведение / Дж. Ходжсон // *Вопросы экономики*. No1. С. 55.
- Холличер В. 1975. Человек и агрессия. З. Фрейд и К. Лоренц в свете марксизма М.: Прогресс.
- Хорват Ш. 2003. Духовность и богатство: две миссии экономической науки // *Вестник Санкт-Петербургского университета*. Серия 5. Экономика. Вып. 2. С. 43–50.
- Хромов Н.И. 2015. Генезис концепции человеческого капитала // *Управленец*. № 3(55). С. 46–51.
- Хромова Е.И., Бюндюгова Т.В. 2023. Подсознательное как область личностных когнитивных конструктов // *Вестник науки*. Т. 5, № 12-1(69). С. 369–374.
- Худякова Н.Л. 2019. Человек как целостность // *Вестник Челябинского государственного университета*. Вып. 51. С. 35–43.

- Хьелл Л., Зиглер Д. 2001. Теории личности. Основные приложения, исследования и применения. СПб.: Питер.
- Царенко А.С. 2010. В поисках рецепта эффективных организационных изменений. М.: ООО «ИПЦ Маска».
- Цвык В.А. 2012. Этика деловых отношений и служебная этика // Личность. Культура. Общество. Т. 14. № 1 (69-70). С. 247–252.
- Черников А.В. 2001. Системная семейная терапия: Интегративная модель диагностики. М.: Независимая фирма «Класс».
- Чернов В.А. 2022. Экосистемные изменения структуры социально-экономических отношений // Мир новой экономики. Т. 16, № 3. С. 113–124.
- Чечина О.Н. 2015. Визуализация предметности, ожидания и контакта в свете физической теории цвета // Креативная экономика и социальные инновации. Т. 5. № 3 (12). С. 154–183.
- Чинкин А.С., Назаренко А.С. 2017. Физиология человека. Казань: Поволжская ГАФКСиТ.
- Чиркова Ю.Р. 2020. Управление организационной культурой компании и факторы ее развития // Духовная ситуация времени. Россия XXI век. № 4 (23). С. 9–14.
- Чугунов В.С. 2014. Координация: расширение компетенции теорией организации // Экономика знаний. Проблемы управления формированием и развитием. отв. ред. В.В. Ермоленко, М.Р. Закарян. С. 331–335.
- Чыпсымаа О.О. 2010. Особенности соотношения эмоциональной и рациональной оценок в структуре концепта L CHELN // Вестник Иркутского государственного лингвистического университета. № 1. С. 210–215.
- Шабарова О.Н. 2019. Физиология человека: практикум. Кострома: КГУ.
- Шаститко А.Е. 1998. Неинституциональная экономическая теория. М.: ТЕИС.
- Шаститко А.Е. 2002. Новая институциональная экономическая теория. М.: ТЕИС.
- Шведин Б.Я. 2010. Онтология предприятия: экспириентологический подход. Технология построения онтологической модели предприятия на основе анализа и структурирования живого опыта. М.: ЛЕНАНД.
- Шевцов С.П. 2014. Метаморфозы права. Право и правовая традиция. М.: Изд. дом Высшей школы экономики.
- Шевчук Д.А. 2009. История менеджмента: Учебное пособие. М.: Эксмо.
- Шейн Э. 2002. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер.
- Шелегеда Б.Г., Шарнопольская О.Н. 2017. Погоржельская Н.В. Методологические подходы к исследованию структурных трансформаций в развитии экономических систем // Вестник Пермского университета. Сер. «Экономика». Т. 12, № 2. С. 172–188.
- Шелер М. 1988. Место человека в космосе. // Проблема человека в западной философии. М.: Прогресс.
- Шестакова Е.В., Ситжанова А.М., Прытков Р.М. 2021. Промышленные предприятия: проблемы, особенности, направления развития // Бизнес. Образование. Право. № 4 (57). С. 11–18.
- Шибя Ш. 2001. Новое американское тотальное управление качеством: учебник / Ш. Шибя, А. Грэхэм, Д. Вальден. М.: ИНФРА-М.
- Шиллер А.В. 2021. Роль эмоций вины и стыда в методологии исследований социальных эмоций // Философская мысль. № 4. С. 11–25.
- Шинкаренко В.Д. 2021. Пределы развития мирового капитализма // Этносоциум. № 8 (158). С. 97117.
- Шинкаренко В.Д. 2022. Современные идеологические мифы капитализма // МИФОЛОГОС. №4. С. 135146.
- Шипилова К. 2009. Теоретические основы истории культуры в душевно-духовном развитии человека // Аналитика культурологии. № 2(14). С. 281–286.
- Ширяев И.М., 2021. Курышева А.А., Вольчик В.В. Нарративный институциональный анализ и российская инновационная система // Журнал институциональных исследований. — Т. 13, № 3. – С. 81–101.

- Шпенглер О. 1993. Закат Европы. Очерки морфологии мировой истории. Том 1. М.: Мысль.
- Шубина И.В. 2014. Понятия "деятельность", "деятельностный подход" в отечественной науке // Социально-гуманитарные знания. № 6. С. 313–327.
- Шульга Е.Н. 1997. Генезис идеи коэволюции. // Биофилософия. – М.: ИФ РАН.
- Шумпетер Й.А. 2008. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. М.: Эксмо.
- Щёлоков К.С. 2016. Человек – это многомерная система // Психология и психотехника. № 5 (92). С. 420–426.
- Щур-Труханович, Л.В. 2006. Содержание трудового договора в условиях нового правового регулирования. М.: Финпресс.
- Элснер В. 2017. Снова об институционалистской теории институциональных изменений: институциональная дихотомия в более формальном представлении // Журнал институциональных исследований. Т. 9, № 2. С. 6–17.
- Эмерсон Г. 2011. Двенадцать принципов производительности. Самара: Офорт.
- Юдин Б.Г. 1986. Интеграция наук и системные исследования. Системные исследования.
- Юнг К. 2001. Психологические типы. СПб.: Азбука-классика.
- Юнг К. 2007. Проблемы души. М.: Академический проект, 187 с. 1930
- Юнг К.Г. и др. 2006. Человек и его символы. М.: Медков С. Б., «Серебряные нити».
- Юсова Ю.С., Федотенко С.А., Юсов В.С. 2012. Теория экономического анализа: учеб. пособие. Омск: Изд-во ФГБОУ ВПО ОмГАУ им. П.А. Столыпина,
- Якунина И.Н. 2012. Управление производственной группой через призму согласования экономических интересов // Социально-экономические явления и процессы. № 7-8 (41-42). С. 192–195.
- Янг С. 1972. Системное управление организацией. М.: Советское радио.
- Ясперс К. 1991. Истоки истории и ее цель. Вып. 2. М.: ИНИОН.
- Ясперс К. 2000. Всемирная история философии. СПб.: Наука.
- Akerlof G. 1970. The market for «Lemons»: quality uncertainty and the market mechanism». Quarterly Journal of Economics, Vol. 84, No. 3, pp. 488–500.
- Akerlof G. 2007. The Missing Motivation in Macroeconomics American Economic // Association, Chicago, IL, No. 6, pp. 1–71.
- Akerlof G. A. 1982. Labor Contracts as Partial Gift Exchange. The Quarterly Journal of Economics. 97(4): 543–569.
- Alchian A.A., Demsetz H. 1972. Production, Information Costs, and Economic Organization // The American Economic Review. Vol. 62, No. 5, pp. 777–795.
- Alesina A., Giuliano P. 2014. Culture and Institutions // Journal of Economic Literature. Vol. 53. No 4. P. 898–944.
- Arrow K. 1974. The Limits of Organization. New York: W.W. Norton & Co.
- Asher C.C., Mahoney J.M., Mahoney J.T. 2005. Towards a Property Rights Foundation for a Stakeholder Theory of the Firm. Journal of Management and Governance. 9: 5–32.
- Asher C.C., Mahoney J.M., Mahoney J.T. 2005. Towards a Property Rights Foundation for a Stakeholder Theory of the Firm. Journal of Management and Governance. 9: 5–32.
- Becker G.S. 1964. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. New York, National Bureau of Economic Research; distributed by Columbia University Press.
- Becker G.S. 1976a. Altruism, Egoism, and Genetic Fitness: Economics and Sociobiology // Journal of Economic Literature, Vol. 14, No. 3, pp. 817–826.
- Becker G.S. 1976b. The Economic Approach to Human Behavior. Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Becker G.S. 1993. Economic Way of Looking at Life // Coase-Sandor Institute for Law & Economics Working Paper. n. 12.

- Becker H. 1960. Notes on the concept of commitment // *The American Journal of Sociology*, Vol. 66, No. 1 (Jul., 1960), pp. 32–40.
- Becker, G. 2002. *Human Capital*. Beijing, Mechanical Engineering Press.
- Bell D. 1991. Modes of exchange: Gift and commodity, *The Journal of Socio-Economics*, Volume 20, Number 2, pages 155–167.
- Berle A., Means G. 1932. *The modern corporation and private property*. New York: Macmillan.
- Björn F., Günther G.S. 2000. Does economics make citizens corrupt? // *Journal of Economic Behavior & Organization* Vol. 43. 101–113.
- Bourdieu P. 1993. Esprits d'Etat. Genèse et structure du champ bureaucratique // *Actes de la recherche en sciences sociales*. N°96-97. P. 49–62.
- Buekens W. 2014. Fostering Intrapreneurship: The challenge for a New Game Leadership. *Procedia Economics and Finance*. 16: 580–586. URL: <https://cemi.com.au/sites/all/publications/Buekens%202014.pdf>.
- Burkart M., Gromb D., Panunzi F. 1997. Large Shareholders, Monitoring, and the Value of the Firm. *The Quarterly Journal of Economics*, Oxford University Press, Vol. 112, No. 3, pp. 693–728.
- Burnham J. 1941. *The Managerial Revolution*. What is happening in World, N.Y., 279 p. Caillé. A. Beyond Self-Interest (An Anti-Utilitarian Theory of Action I) // *Revue du MAUSS* 2008 Volume 31, Issue 1, p. 175-200.
- Burns T. Stalker G.M. 1961. *The Management of Innovation*. London, Tavistock Publications, 269 p.
- Caillé. A. 2008. Beyond Self-Interest (An Anti-Utilitarian Theory of Action I) // *Revue du MAUSS*. Volume 31, Issue 1, p. 175–200.
- Cannan E. 1929. *A Review of Economic Theory*. P. London: S. Kings and Son Ltd.
- Christov-Moore L., Sugiyama T., Grigaityte K., Iacoboni M. 2017. Increasing generosity by disrupting prefrontal cortex. *Soc Neurosci*, 12 (2): 174–181.
- Commons J.R. 1919. *Industrial Goodwill*. New York: McGraw.
- Commons J.R. 1931. *Institutional Economics* // *American Economic Review*, Vol. 21, pp. 648–657.
- Commons J.R. 1934. *Institutional Economics: Its Place in Political Economy*. New York: The Macmillan Company.
- Cooley C.H. 1909. *Social Organization: A study of the larger mind*. New York: Charles Scribner's Sons.
- Coon C.S. 1948. *A Reader in General Anthropology*. New York: Henry Holt.
- Cyert R. M., March J. G. 1963. *A Behavioral Theory of the Firm*. Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, Chapter 3.
- Deci E.L., Ryan R.V. 1985. *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Springer Science, Business Media.
- DellaVigna S., List J. 2016. Malmendier U., Rao G. Estimating Social Preferences and Gift Exchange at Work, National Bureau of Economic Research, Working Paper 22043.
- Dobbin F. 2016. Comparative and Historical Perspectives in Economic Sociology // *Journal of Economic Sociology*. Vol. 17, No. 3. P. 37–81.
- Dodlova M., Yudkevich M. 2009. Gift exchange in the workplace // *Human Resource Management Review*, 19, pp. 23–38.
- EL-Hajji M.A. 2015. The Hay System of Job Evaluation: A Critical Analysis // *Journal of Human Resources Management and Labor Studies* June, Vol. 3, No. 1, pp. 1–22.
- Englmaier F., Leider S. 2019. Managerial Payoff and Gift-Exchange in the Field Managerial Payoff and Gift-Exchange in the Field // *Review of Industrial Organization*. Discussion Paper No. 178.
- Esteves-Sorenson C. 2018. Gift Exchange in the Workplace Addressing the Conflicting Evidence with a Careful Test // *Management Science*. No. 64(9).
- Fiorito L., Commons J.R., Wesley N. 2010. «Hohfeld and the origins of transactional economics». *History of Political Economy*, Vol. 42(2), pp. 267–295.

- Firsanova, O.V. Chupakhina J.N. 2006. Modeling the evolution of a market in the theory of global evolutionism // Economic revival of Russia. No 4 (10). P. 28–35.
- Freeman R.E., Harrison J.S., Wicks A.C., et al. 2010. Stakeholder theory. The state of the art. New York: Cambridge University Press.
- Fukuyama F. 2001. Social capital, civil society and development // Third World Quarterly, Vol. 22, N 1. P. 7–20.
- Gautreau A., Kleiner B. 2001. Recent trends in performance measurement systems – the balanced scorecard approach // Management Research News. 2001. Vol. 24, No. 3/4. P. 153–156.
- Gilchrist D., Luca M., Malhotra D. 2016. When $3+1>4$: Gift Structure and Reciprocity in the Field // Management Science, Forthcoming. Management Science, 62(9), pp. 2639–2650.
- Golovics J. 2015. Bounded rationality and altruism: behaviourism in economics // Financial and Economic Review, Vol. 14 Issue 2, pp. 158–172.
- Greiner L.E. 1967. Patterns of organization change. Harvard Business Review. May – June, Vol. 45, No. 3, pp. 119–130.
- Grossman S.J., Hart O.D. 1983. An Analysis of the Principal-Agent Problem. Econometrica. 51(1): 7–45.
- Grossman S.J., Hart O.D. 1986. «The costs and benefits of ownership: a theory of vertical and lateral integration». Journal of Political Economy, Vol. 94(4), pp. 691–719.
- Hardin G. 1968. The Tragedy of the Commons // Science, New Series, Vol. 162, No. 3859, pp.
- Harris M., Holmström B. A Theory of Wage Dynamics. The Review of Economic Studies, 1982, 49(3), Pages 315–333.
- 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>.
- Hirshleifer J. 1956. On the Economics of Transfer Pricing // Journal of Business. Vol.29 (3).
- Honold L., Robert J. 2002. Silverman. Organizational DNA: diagnosing your organization for increased effectiveness, Davies-Black Publishing.
- Hsieh C., Nickerson J.A., Zenger T.R. 2007. Opportunity discovery, problem solving and a theory of the entrepreneurial firm // Journal of Management Studies. Vol. 44, No. 7, pp. 1255–1277.
- 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.
- Jensen M., Meckling W. 1976. Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. Journal of Financial Economics, 3 (4), pp. 305–360.
- Jevons W.S. 1871. The Theory of Political Economy. London: Macmillan & Co.
- Judge T.A., Bono J.E., Erez, A., Locke E.A. 2005. Core selfevaluations and job and life satisfaction: The role of selfconcordance and goal attainment. Journal of Applied Psychology. No 90, pp. 257–268.
- Kahneman D. 2002. Maps of bounded rationality: a perspective on intuitive judgment and choice. Prize Lecture. 8 December 2002. 41 p. URL: <https://www.nobelprize.org/uploads/2018/06/kahnemann-lecture.pdf>.
- Kahneman D., Knetsch J.L., Thaler R.H. 1986. Fairness as a Constraint on Profit Seeking: Entitlements in the Market // The American Economic Review, v. 76, n. 4, pp. 728–741.
- Kahneman D., Lovallo D. Sibony O. 2011. Before You Make That Big Decision ... // Harvard Business Review, v. 89, n. 6, pp. 50–60.
- Kelly K. 1998. New Rules for the New Economy. Penguin Group.
- Khan H. 2019. Optimal Incentives Under Gift Exchange // Journal of Theoretical Economics. Vol. 20 (1). Pp 1–11.
- Kim J., Mahoney J.T. 2005. Property Rights Theory, Transaction Costs Theory, and Agency Theory: An Organizational Economics Approach to Strategic Management. Managerial and Decision Economics. 26: 223–242.

- Knight F. H. 1921. Risk, Uncertainty, and Profit. Boston MA: Hart, Schaffner and Marx; Houghton Mifflin.
- Koffka K. 1935. Principles of Gestalt Psychology. New York, 1935. P. 67–68.
- Kotter J. 2014. Accelerate: Building strategic agility for a faster-moving world. Harvard Business Review Press. Boston. Massachusetts.
- Kotter J.P. 2007. «Leading change. Why transformation efforts fail». Harvard Business Review, January, pp. 96–103.
- Kube S., Marechal M., Puppe C. 2012. The Currency of Reciprocity: Gift Exchange in the Workplace. American Economic Review. 102 (4): 1644–1662.
- Lawler E.E. III. 2000. Rewarding excellence: Pay strategies for the new economy. San Francisco: Jossey-Bass.
- Leacock E. 1978. Women's status in egalitarian society: Implications for social evolution // Current anthropology. Merced (CA). Vol. 19, N 2. P. 247–275.
- Lee R.B., Daly R. 1999. Foragers and others: Introduction // The Cambridge encyclopedia of hunters and gatherers / Ed. by R.B. Lee, R. Daly. – Cambridge: Cambridge univ. press. P. 1–9.
- Letsch P. 2019. The Meaning of Life: The Major Philosophical Aspects Hidden Behind a Fundamental Question of Human Existence. Athens Journal of Humanities & Arts. 6 (3): 183–210.
- Locke E.A., Latham G.P. 2019. The development of goal setting theory: A half century retrospective. Motivation Science, 5(2), pp. 93–105.
- Mayo E. 1933. The Human Problems of an Industrial Civilization: Early Sociology of Management and Organizations. New York: Macmillan.
- Mechanism Design Theory. 2007. // Scientific background on the Sveriges Riksbank Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel. Compiled by the Prize Committee of the Royal Swedish Academy of Sciences.
- Moore J.F. 1993. Predators and prey: A new ecology of competition. Harvard Business Review. 71(3):76–86.
- Myers D.G. 2012. Exploring social. 6th ed. The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Naroll R. 1956. A preliminary index of social development // American Anthropologist. Vol. 58. No. 4. Pp. 687–715.
- Nickerson J., Zenger T. 2004. A knowledge-based theory of the firm – the problem-solving perspective // Organization Science, no.15, pp. 617–32.
- 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.
- OECD. 2016. Принципы корпоративного управления G20/ОЭСР. OECD Publishing, Paris. URL: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264252035-ru>.
- Okun M. 1981. Prices and quantities: a macroeconomic analysis Oxford: Blackwell.
- Petty Sir William. 1899. Political arithmetic. / Sir William Petty. Reprinted in The economic writings of Sir William Petty, Cambridge: Cambridge University Press. Vol. 1. pp. 233–313.
- Putnam R.D. 1995. «Bowling alone: America's declining social capital». Journal of Democracy, January, pp. 65–78.
- Putnam R.D., Leonardi R., Nanetti R.Y. 1993. Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Robbins L. 1932. An essay on the nature and significance of economic science. Macmillan & Co., Limited, London.
- Ryan R.M. 1993. Agency and organization: Intrinsic motivation, autonomy, and the self in psychological development // Jacobs J. E. (ed.) Nebraska Symposium on Motivation: Developmental perspectives on motivation. Lincoln: University of Nebraska Press. V. 40. P. 1–56
- Ryan R.M., Deci E.L. 2017. Self-Determination Theory. Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. A Division of Guilford Publications, Inc.
- Ryan R.M., Deci, E.L. 2000. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. American Psychologist, 55(1), 68–

- Schneiderman A.M. 1999. Why balanced scorecards fail // *Journal of Strategic Performance Measurement*, Special Edition, pp. 6–11.
- Schneiderman A.M. 1999. Why balanced scorecards fail. *Journal of Strategic Performance Measurement*, Special Edition. P. 6–11.
- Schultz T.W. 1960. Capital formation by education. *Journal of Political Economy*, Vol. 68(6), pp. 571–583.
- Schumpeter J. 1950. The March into Socialism. *American Economic Review*, vol. 40, no 2, pp. 446–456.
- Shiba S. 1993. A new American TQM: four practical revolutions in management. Center for Quality Management, Cambridge, Massachusetts,
- Shiba S., Graham A, Walden D. 1993. A new American TQM: four practical revolutions in management. Center for Quality Management, Cambridge, Massachusetts.
- Shiller R. J. 2017. Narrative economics. Cowles Foundation Discussion paper no. 2069. Cowles Foundation for Research in Economics. Yale University, New Haven, Connecticut.
- Simon H A. 1991. Organizations and Markets. *Journal of Economic Perspectives*. 5 (2): 25–44.
- Simon H.A. 1964. On the Concept of Organizational Goal. // *Administrative Science Quarterly*, 9, N 1, 1–22.
- Simon H.A. 1982 *Models of Bounded Rationality // Collected papers*. Cambridge: The MIT Press, MA.
- Simon H.A. 2005. Darwinism, altruism and economics. In: *The Evolutionary Foundations of Economics* (Dopfer G, ed), Cambridge: Cambridge University Press, pp. 89104.
- Simon H.A. 1962. The Architecture of complexity. *Proceedings of the American Philosophical Society*, vol. 106, No. 6, pp. 476–482.
- Simon HA. 1959. Theories of Decision-Making in Economics and Behavioral Science // *The American Economic Review*. Vol. 49. No. 3. P. 253–283.
- Sorokin P.A. Sorokin P. 1992. *Man. Civilization. Society*. M. Politizdat.
- Suchkova E.E., Polyanin A.V. 2016. Management of motivational mechanism in the organization // *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*. No. 9(57). P. 67–74.
- Varlamov N.V. Korgina O.A., Suchkova E.E. 2016. Scientifically based approach to the work motivation at workplace *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*. No. 12(60). P. 170–178.
- Wallis J.J., North D.C. 1986. Measuring the Transaction Sector in the American Economy, 1870-1970. In: *Long-term factors in American Economic Growth*. University of Chicago Press.
- Watzlawick P., Weakland J., Fish R. 1974. *Change*. New York: Norton.
- Wegge J., Schmidt, K-H., Hoch, J. 2009. Goal setting: Basic findings and new developments at the team level. In Schlick C.M. (Ed.), *Industrial Engineering and Ergonomics*, New York: Springer, pp. 245–254.
- Williamson O.E. 2002. The theory of the firm as governance structure: From choice to contract. *Journal of Economic Perspectives*, V. 16, No. 36. pp. 171–195.