

АКТУАЛЬНЫЕ
ПРОБЛЕМЫ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
ТЕОРИИ

СИСТЕМНО-
ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ
ТЕОРИЯ КОРПОРАЦИИ:
К РАЗРАБОТКЕ НОВОЙ
КОНЦЕПЦИИ

Д.А. Плетнёв

В статье рассматривается новый подход к исследованию корпорации, основанный на понимании ее как институциональной системы. Выделяются подсистемы и элементы институциональной структуры корпорации, приводится их характеристика. Обосновываются необходимость соблюдения принципа соразмерности в институциональной структуре корпорации и дисфункциональный характер гипертрофии любого института. Выдвигается и теоретически обосновывается гипотеза об инверсии субъектной и институциональной структуры корпорации. Предлагаемый подход позволяет на методологическом уровне обосновать необходимость соблюдения соразмерности институтов корпорации, что важно для конструирования корпорации будущего, сочетающей целеустремленность, солидарность и личную заинтересованность.

Ключевые слова: корпорация, институт, рутина, институт принуждения, институт содействия, институт оппортунизма, гипертрофия института, соразмерность института.

1. ВВЕДЕНИЕ

Современное хозяйство переживает сегодня системный кризис. Часто причинами его называют финансовый сектор, накопленные в нем противоречия и субъективные интересы крупных игроков. Однако, на наш взгляд, проблема глубже: она затрагивает сами основы

© Плетнёв Д.А., 2013 г.

организации материального производства, и именно в таком контексте ее необходимо рассматривать. Корпорация как институционально автономная форма организации материального производства заняла в современном хозяйстве центральное место. Корпорации повсеместно осуществляют трансформацию разнородных ресурсов в готовый продукт, обеспечивают существование миллиардов людей и тем не менее несут в себе серьезные дисфункции, преодоление которых должно стать предметом для экономической науки.

Корпорация выступает доминирующей формой институционализации хозяйственной жизни. Транснациональный холдинг, банк, промышленная фирма, государство, инвестиционный фонд, семейное предприятие – все они являются формами корпорации, подобными по своему внутреннему институциональному устройству. Необходимо исследовать эту институциональную структуру, выделить в ней операциональные элементы с тем, чтобы создать основу для дальнейшего унифицированного научного дискурса корпорации.

Целью настоящей работы является формулировка исследовательской программы современной корпорации, основанной на системной методологии и признании приоритета институциональной структуры в изучении корпорации. Для достижения цели необходимо: 1) определить основные теоретические «элементы» предлагаемого подхода (корпорацию и институт); 2) охарактеризовать институциональную структуру корпорации как набор операциональных элементов; 3) показать возможности применения предложенного подхода к объяснению корпорации, ее проблем и особенностей развития.

2. КОРПОРАЦИЯ И ИНСТИТУТ КАК БАЗОВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ТЕОРИИ

В современной экономической науке царит плюрализм в отношении наименования

и структуризации различных объектов реального мира, будь то части природы или порождения человеческой деятельности. При этом можно говорить не только о «недопонимании», но и о намеренном «жонглировании» с терминологией с тем, чтобы добиться нужных выводов и результатов¹. Одновременно не существует стройного ряда конвенциональных определений, с которым можно было бы безоговорочно согласиться и использовать при построении новых теорий, не рискуя впасть в противоречие.

Одной из частных проблем, порождаемых определенным выше общим «фоном» современной экономической науки, является плюрализм в вопросе «опредмечивания» корпорации: в курсах по экономической теории она предстает в виде производственной функции, в оценке бизнеса это средство создания стоимости, в системах менеджмента качества – «процесс». Предлагаемые сегодня когнитивные рамки корпорации существенно обедняют возможности ее познания. Часто корпорация изучается «как есть» на основе явления, конкретных существующих форм, и порою даже не форм самой корпорации, а форм ее наименований.

По этой причине нам необходимо сделать уточнение определений базовых категорий, с которыми в настоящей работе будем иметь дело. Речь идет о корпорации и институте.

Изначальное значение понятия «корпорация» – союз лиц для достижения общей цели. И мы предлагаем оттолкнуться от этого значения, «преломив» его через призму системного подхода. Корпорация как система должна рассматриваться как некоторая целостность, единство элементов разнообразной природы и связей между ними. Целост-

¹ Примечателен пример с «новой политической экономией», отрицающей все политэкономическое наследие и претендующей на замещение места всей политэкономии в системе научного знания, а также эквилибристика неинституционалистов, превративших институты в «рамки» индивидуального поведения, лишив их самостоятельной ценности.

ность обеспечивается наличием у корпорации «общей» цели (по большей части можно говорить о «векторе» целей), а элементная структура корпорации такова, что можно говорить о наличии множества взаимно переплетенных «слоев»: субъектной, институциональной, правовой, технологической структур.

Кроме того, дискурс корпорации в современной науке обладает ярко выраженной особенностью: в ряду иных терминов, обозначающих формы организации материального производства (Плетнёв 2009, 2010): фирмы, организации, предприятия, корпорация чаще всего употребляются в контексте институциональной автономии, в то время как фирма чаще всего рассматривается как автономная в рыночном взаимодействии форма; предприятия – как форма, автономная в производстве, а организация – как форма, автономная в управлении (рис. 1).

Предлагаемое видение корпорации близко позиции постиндустриалистов (Белл, 1999), которые предлагали рассматривать корпорацию как способ жизни для своих членов, и социологической традиции Э. Дюркгейма (Дюркгейм, 1996), который говорил о необходимости существования в обществе корпораций как устойчивых профессиональных коллективов, обеспечивающих стабильность общества в современных условиях.



Рис. 1. Определение корпорации как институционально автономной формы организации материального производства

Говоря об институте, необходимо отметить, что генезис и эволюция данного понятия – тема отдельной масштабной работы. Здесь же можно лишь констатировать наличие двух традиций: «ограничительная» (в русле этого подхода находятся работы неинституционального направления (Коуз, 2001; Уильямсон, 1996; Норт, 1993; Фуруботн, Рихтер, 2005; Тамбовцев, 2008)) и «направляющая», развитая в работах социологического и эволюционного направления (Дюркгейм, 1996; Veblen, 1919; Commons, 1990; Парсонс, 2000; Ходжсон, 2003; Searle, 1995; Клейнер, 2001; Иншаков, 2003). Нам ближе вторая точка зрения, которая может быть выражена определением Дж. Ходжсона: «институт – это социальная организация, которая посредством традиции, обычая или правовых ограничений формирует долговременные рутинизированные схемы поведения» (Ходжсон, 2003, с. 37). Развивая это определение, мы предлагаем рассматривать институт как ограниченную во времени и пространстве совокупность хозяйственных отношений, структурирующих определенное социальное взаимодействие. Любой институт корпорации образуется особыми элементами – рутинными. Под рутинной предлагается понимать укорененную в корпорации норму взаимодействия между субъектами, которая проявляется в повторяющихся командных умениях и навыках. Рутинные образуют структуру институтов корпорации, являясь ее институциональными «атомами», и одновременно осуществляют связь между институтами.

Таким образом, корпорация – сложная и целеустремленная система, целостность которой обеспечивается наличием единой цели и которая обладает сложной, многоуровневой структурой, в том числе институциональной. Институты корпорации также имеют сложную структуру, которая может быть описана с использованием концепции рутин. Вместе с тем открытым остается вопрос о качественном составе элементов институциональной структуры корпорации, а именно образующих ее институтов и рутин.

3. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ СТРУКТУРА КОРПОРАЦИИ

В вопросе выделения типов институтов корпорации мы предлагаем обратиться к существующим мотивам социального действия (Плетнёв, 2013). Как известно, таких мотивов три: принуждение, социальная норма и индивидуальный интерес. По этой причине мы предлагаем рассматривать три типа хозяйственных отношений, обусловленных этими мотивами, и три типа институтов корпорации, отражающих структуризацию социального взаимодействия на основе каждого типа отношений (рис. 2).

Также следует определить структуру каждого института, качественное многообразие входящих в него рутин. Для каждого института этот состав будет отличным, при этом выбор типов рутин будет объясняться выбором уникальной для каждого института «точки отсчета». Резюмируем представленную логику в виде формальных определений.

Под институтом принуждения предлагается понимать ограниченную в пространстве и времени совокупность хозяйственных отношений, структурирующих реализацию принудительного (властного) мотива соци-

ального действия. Институт принуждения в хозяйстве есть институционализированное насилие, проявление власти, т.е. асимметричное взаимодействие субъектов. Формы принуждения, оказывающие значимое влияние на корпорацию, могут существенно различаться, поэтому в структуре института принуждения присутствуют разнокачественные элементы-рутины. Предлагается выделить три типа рутин: рутина насилия (укореняет взаимодействие по поводу прямого принуждения), рутина давления (укореняет взаимодействие по поводу экономического принуждения) и рутина осуждения (укореняет взаимодействие по поводу идеологического принуждения).

Институт содействия – ограниченная во времени и пространстве совокупность хозяйственных отношений, структурирующих реализацию коллективного мотива социального действия. В структуре института содействия можно выделить три типа рутин, различающихся по типу хозяйственных отношений, опосредующих общность индивидов: рутина вовлечения (в основе лежит соучастие, стремление к общности действия), рутина общности (в основе лежит культура, стремление к общности мысли), рутина созидания (в основе лежит творчество, стремление к совместному открытию нового).

Институт оппортунизма рассматривается как ограниченная в пространстве и времени совокупность хозяйственных отношений, структурирующих реализацию индивидуального (своекорыстного) мотива социального действия. Особо необходимо отметить, что предлагается уйти от узкого понимания оппортунизма как следования своему интересу с использованием коварства (так как само «коварство» не поддается научной идентификации и является лишь внешним проявлением действительной природы действий). Оппортунизм рассматривается в его изначальном смысле – как использование возможностей (англ. – *opportunities*), по сути, речь идет о способах легитимизации следования индивидуальному интересу в хозяйстве. В структуре института оппортунизма выделяются три

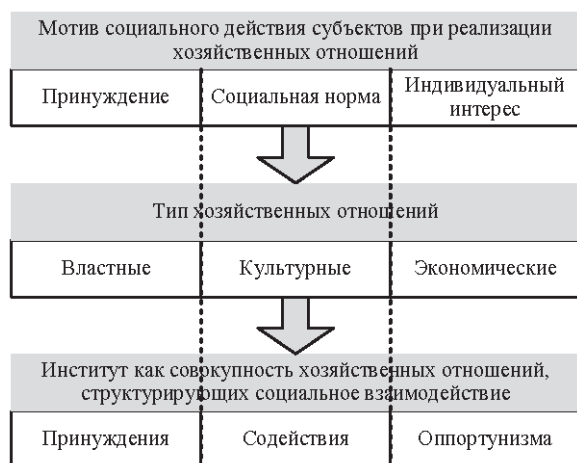


Рис. 2. Формы институтов корпорации

типа рутин, отличных по той мере, в которой субъекты позволяют действовать «в свою пользу»: рационализации (соответствующие легитимизации «простого» следования своему интересу), умолчания (соответствующие легитимизации поведенческого оппортунизма в трактовке О. Уильямсона, т.е. сопряженные с отлыниванием, небрежностью и т.п.) и обмана (отражающие прямое тайное извлечение выгод из корпорации по типу инсайдерской ренты).

Более полное представление о триаде институтов корпорации можно получить, если рассмотреть каждый по уровням и степени чистоты или «гибридности». В первом случае в структуре каждого института корпорации можно выделить по три уровня рутин, различающихся по степени их «первичности». Первый уровень будет отражать базовый, первоначально существовавший тип социального

взаимодействия соответствующего типа, второй – возникший на его основе «вторичный» тип взаимодействия, а третий – самый «производный» тип. Во втором случае можно говорить о том, что в структуре каждого института существуют «чистые» рутины (для института принуждения это рутина насилия, для института содействия – рутина созидания, для института оппортунизма – рутина умолчания), а также по две рутины, в которых заметно влияние «соседнего» института. Эти рассуждения удобно представить в следующей таблице (табл. 1).

Возможно и графическое представление институциональной структуры корпорации при помощи следующей диаграммы, на которой три сектора отражают триаду институтов, а разделение секторов осуществлено по принципу: ближе к центру – «базовая» рутина, дальше – вторичная и ближе к границе –

Таблица 1
Институциональная структура корпорации

№ п/п	Элементы институциональной структуры корпорации	Предложенный англоязычный термин и обозначение	Условная характеристика и обозначение рутины	Уровень рутины по степени «глубины»
1.	Институт принуждения	Institution of force (IF)		
1.1	Рутинa насилия	Routine of violence (RV)	«Принуждение через принуждение», FF	I
1.2	Рутинa давления	Routine of pressure (RP)	«Принуждение через оппортунизм», FO	II
1.3	Рутинa осуждения	Routine of conviction (RCv)	«Принуждение через содействие», FA	III
2.	Институт содействия	Institution of assistance (IA)		
2.1	Рутинa вовлечения	Routine of involvement (RI)	«Содействие через оппортунизм», AO	I
2.2	Рутинa общности	Routine of communion (RCu)	«Содействие через принуждение», AF	II
2.3	Рутинa созидания	Routine of creation (RCr)	«Содействие через содействие», AA	III
3.	Институт оппортунизма	Institution of opportunism (IO)		
3.1	Рутинa рационализации	Routine of rationalization (RR)	«Оппортунизм через содействие», (OA)	III
3.2	Рутинa умолчания	Routine of concealment (RCc)	«Оппортунизм через оппортунизм», (OO)	II
3.3	Рутинa обмана	Routine of fraud (RF)	«Оппортунизм через принуждение» (OF)	I

самая «производная». Также учтена и «чистота» рутин, т.е. если соответствующая рутина тяготеет к соседнему институту, то она изображается ближе к его границе (рис. 3).

4. СОРАЗМЕРНОСТЬ И ГИПЕРТРОФИИ ИНСТИТУТОВ КОРПОРАЦИИ

Для иллюстрации проблемы соразмерности элементов институциональной структуры корпорации ее можно представить при помощи диаграммы Венна, на которой размер соответствующего круга отражает уровень развития конкретного института в корпорации, а пересечения кругов – «пограничные» рутины, сочетающие элементы двух (или трех) институтов (рис. 4).

Каждый институт, будучи соразмерной частью в структуре корпорации, положительно влияет на ее интегральные характеристики: устойчивость, активность и эффективность (см. рис. 4,а). Однако расширяясь далее и подавляя собой остальные институты триады,

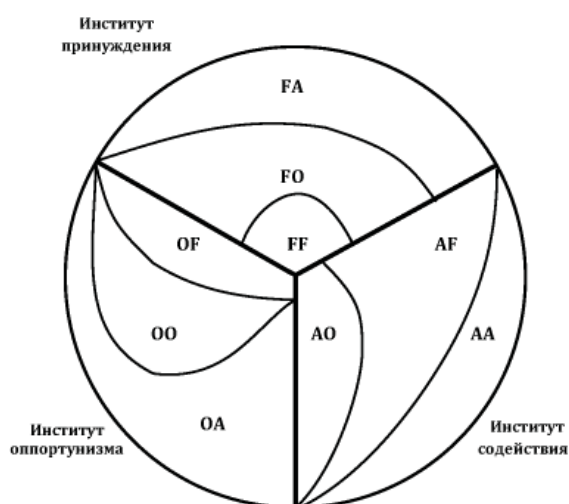


Рис. 3. Схематическое изображение институциональной структуры корпорации

каждый институт проявляет свою негативную сторону: институт принуждения отчуждает от корпорации эмерджентность, институт содействия – целенаправленность, институт оппортунизма – целостность.

Существующие формы корпорации проявляют диспропорции в своей институциональной структуре. Так, современная западная акционерная корпорация имеет гипертрофированный институт оппортунизма, основанный на стимулировании и контроле (рис. 4,б), в то время как институт содействия в ней находится в «подавленном» состоянии, «зрелые» индустриальные корпорации имеют в своей основе развитый институт принуждения, в то время как институты оппортунизма и содействия развиты слабо (рис. 4,в), корпорации, построенные по принципу японских «кейрецу», в большей степени опираются на институты содействия и принуждения, в то время как институт оппортунизма подавляется (рис. 4,г).

При всей условности представленные на рисунках выше примеры институциональной структуры достаточно точно передают суть проблемы любой реальной корпорации: доминирование институтов одного типа означает его экспансию во все сферы деятельности, в том числе и туда, где он, безусловно, неэффективен: нельзя на основе материального стимулирования сделать так, чтобы работник думал о других, подстраховывал их, равно и в вопросе планирования и оперативного управления корпорацией упование на исключительно контрактный характер взаимоотношений чревато серьезными просчетами и срывом соглашений (например, в рамках договорных отношений контрагент волен не поставить вам сырье, уплатив означенную в контракте неустойку, а вам придется в одиночку решать проблему с клиентами и уплачивать им неустойку, возможно в гораздо большем размере).

Важным представляется еще один момент: гипертрофия любого института триады несет свои специфические риски для корпорации: для института принуждения это высокая «энергоёмкость», которая может при-

вести к существованию корпорации ради самовоспроизводства института принуждения, что лишает ее и «позитивной» цели, и самого смысла существования. Гипертрофия института содействия приводит корпорацию к утрате цели деятельности, ее постепенному растворению в среде, что приводит к исчезновению корпорации как таковой, превращению ее в часть своей надсистемы. Гипертрофия института оппортунизма приводит, напротив,

к атомизации корпорации, мозаичности ее структуры с возможной гетерогенностью целей и последующим распадом корпорации.

На основе проведенных рассуждений мы можем сделать общий вывод: для того чтобы институциональная структура выполняла свои функции, она должна быть соразмерной. Каждый институт, каждая рутина, его образующая, являются двойственными по своей природе. Пребывая в состоянии сораз-



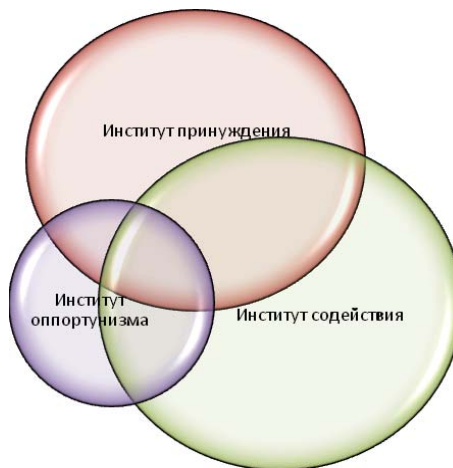
а) Гармоничное сочетание институтов корпорации



б) Гипертрофия института оппортунизма в акционерных корпорациях «западного» типа



в) Гипертрофия института принуждения в индустриальных («зрелых») корпорациях



г) Гипертрофия институтов принуждения и содействия в японских корпорациях

Рис. 4. Гармоничное сочетание институтов корпорации и существующие их «гипертрофии»

мерности с остальными элементами, институты и рутины являют свою «светлую» сторону. Соразмерность оказывает балансирующее, гармонизирующее воздействие как на отдельные элементы и подсистемы ее институциональной структуры, так и на всю корпорацию. Если же какой-либо институт или даже рутина разрастается и начинает подавлять другие, замещать их в системе хозяйственных отношений между субъектами корпорации, претендуя на «абсолютность», то это приводит к ее фактическому перерождению, явлению миру ее «темной» стороны. В табл. 2 приве-

дены характеристики рутин как элементов институциональной структуры корпорации, проявляющиеся в случае соразмерности этого элемента и его гипертрофии.

Обобщив рассмотренные выше рутины, получим характеристику трех институтов корпорации как двойственных подсистем. Институт принуждения при соблюдении принципа соразмерности обеспечивает наличие в корпорации единой цели и движение корпорации к ней, а также шире – способность корпорации воплощать замыслы. Также институт принуждения способствует объединению субъектов

Таблица 2
Двойственная природа рутин корпорации

№ п/п	Рутины как элементы институциональной структуры корпорации	Характеристика рутины в случае ее соразмерности в институциональной структуре корпорации («светлая» сторона)	Характеристика рутины в случае ее гипертрофии в институциональной структуре корпорации («темная» сторона)
1.	Рутины института принуждения		
1.1	Рутина насилия	Ограничение девиантного поведения субъектов корпорации и взаимодействующих с ней субъектов внешней среды	Превращение корпорации в безжалостную карающую машину, вызывающую реакцию отторжения
1.2	Рутина давления	Обеспечение целеустремленной деятельности субъектов корпорации	Эксплуатация одних субъектов другими, способствующая антагонистическому противоречию между ними
1.3	Рутина осуждения	Обеспечение идеологического единства субъектов корпорации, улучшающего ее управляемость	Отчуждение у субъектов способности свободно мыслить, из-за чего корпорация утрачивает эмерджентность
2.	Рутины института содействия		
2.1	Рутина вовлечения	Объединение субъектов для общей деятельности	Диффузия корпорации в среду, утрата ею атрибута целостности, развитие тунейдства среди субъектов
2.2	Рутина общности	Расширение поля для передачи неявного знания, его свободное перемещение в масштабах корпорации	Унификация поведения субъектов в рамках общих ментальных моделей, утрата гибкости в восприятии меняющейся внешней среды
2.3	Рутина созидания	Создание принципиально нового (продуктов, технологий, знаний), качественное изменение корпорации	«Отрыв» корпорации от действительности, «творчество ради творчества»
3.	Рутины института оппортунизма		
3.1	Рутина рационализации	Обеспечение инструментов для измерения усилий субъектов и их результатов	Отчуждение у субъектов корпорации стремления к отношениям доверия и взаимности
3.2	Рутина умолчания	Персонифицированное достижение справедливости в корпорации	Потребность в высокотратной борьбе с оппортунизмом и страхования субъектами соответствующих рисков
3.3	Рутина обмана	Персонифицированное достижение справедливости в корпорации	«Разворовывание» корпорации

корпорации и созданию условий для возникновения новых институтов и рутин, не обязательно относящихся к сфере принуждения. Одновременно мы должны указать на опасности гипертрофии этого института: в таком случае в корпорации происходит отчуждение деятельности и ее результатов от субъектов, а сама корпорация, нарушив принцип необходимого разнообразия элементов (из-за избыточной регламентации), утрачивает свое важнейшее свойство – эмерджентность.

Институт содействия как соразмерная подсистема корпорации способствует укоренению в корпорации спокойствия, «воодушевления», особого духа всеобщего позитива и стремления к созданию нового. Как результат, корпорация приобретает свойство эмерджентности. Однако гипертрофия этого института приводит к проявлению его «темной» стороны: диффузии ее субъектов в среду, способствующую утрате границей корпорации ее «иммунной» функции, аморфности корпорации во взаимодействии с другими хозяйственными системами, а также низкой стойкости к действию внешних по отношению к ней институтов принуждения и оппортунизма.

Институт оппортунизма, будучи соразмерным другим институтам корпорации, способствует возникновению «быстрых» стимулов к конкретной деятельности и создает предпосылки для укоренения содействия (через создание иллюзии справедливости посредством «оцифровки» субъектов и отношений). Однако это состояние соразмерности для института оппортунизма особенно неустойчиво и легко переходит в состояние гипертрофии этого института, в котором происходят атомизация, «приватизация» корпорации, ее диффузия в среду (но уже по другой причине, чем в предыдущем случае, – из-за «равноудаленности» субъектов, которых связывают только контрактные отношения, от всех субъектов: и внутренних, и внешних). Корпорация, в которой доминирует институт оппортунизма, неизбежно утрачивает свойство эмерджентности.

В результате гармоничные отношения, предполагающие динамическое равновесие

сил каждого института, на практике наблюдать очень сложно. Даже если отдельные талантливые руководители как субъекты корпорации способны создавать пропорциональную институциональную структуру, то она становится лишь соразмерной. При этом соразмерность институтов не является залогом их гармоничности из-за отсутствия должной структуры. Институциональная структура корпорации субъективизируется, становится зависимой от конкретных значимых субъектов (руководителей, неформальных лидеров) и вне их влияния распадается на локальные рутины. Это в свою очередь приводит к серьезной системной дисфункции корпорации.

5. ВЗАИМОСВЯЗЬ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ И СУБЪЕКТНОЙ СТРУКТУРЫ КОРПОРАЦИИ

Таким образом, для операционализации эволюционно-институциональной теории корпорации предлагается использовать системную методологию. Предмет исследования: корпорация рассматривается как сложная организованная и целеустремленная система, образуемая элементами и подсистемами различной природы, между которыми существует связь.

Системный подход дает необходимую методологическую основу для «обогащения» корпорации как единицы научного исследования. Это и междисциплинарность, и синкретизм, и принцип необходимого разнообразия. Одним из важных для нас является тот факт, что системный подход допускает множественность трактовки структуры корпорации. Развивая эту возможность системного подхода, мы предлагаем рассматривать корпорацию как систему, в которой предметом научного исследования могут быть две структуры. Первая – субъектная, в которой можно описать

конкретных участников корпорации и связи между ними, одной из форм которой является контракт. Вторая – институциональная, в которой элементами будут разнокачественные внутрикорпоративные институты и рутины, а связывать их будут субъекты корпорации.

Дадим необходимые пояснения. Субъектную структуру корпорации мы предлагаем рассматривать как совокупность ее внутренних субъектов (владельца, управляющего и работника), каждый из которых обладает набором уточняющих модальных характеристик, а также внешних субъектов (инвестора, поставщика, покупателя, конкурента, государства и общества) и связей между ними. Определенный таким образом набор элементов в целом соответствует структуре корпорации в теории стейкхолдеров (концепции заинтересованных сторон).

Сама же связь понимается механистически – как ограничение свободы элементов или подсистем. Что касается связи между субъектами, то мы предлагаем дополнить стандартно рассматриваемую контрактную форму связи двумя другими формами: контактом (предполагает хозяйственные отношения, основанные на доверии, взаимности и дисперсном трансферте знаний) и конъюнктом (органическом единстве контракта и контакта). Необходимость выделения новых форм связи следует из потребности в уточнении модели отношений субъектов в корпорации. Эти отношения, рассматриваемые исключительно в качестве контрактных, перерастают из научной абстракции в мощный идеологический инструмент, формирующий мировоззрение экономистов и управленцев следующего поколения. И это мировоззрение отталкивается от исходных положений: взаимной выгоды, своекорыстия и оппортунизма агентов, становясь тем самым ограниченным и ущербным. Однако подробный анализ природы связи субъектов корпорации, безусловно – тема отдельного исследования, и здесь мы ограничимся лишь постановкой проблемы.

Отдельный важный вопрос – вопрос связи элементов институциональной струк-

туры, т.е. рутин. Мы предлагаем исходить из гипотезы об инверсии субъектной и институциональной структуры корпорации. Эта гипотеза построена на восприятии связи субъектов корпорации как отражении ее институциональной природы, более того, устойчивые связи субъектов и образуют институты и рутины корпорации. Поэтому, переходя к исследованию институциональной структуры корпорации, мы как бы «поворачиваем» корпорацию на 90°, чтобы взглянуть на нее под новым углом. И то, что было связями элементов, становится элементами и подсистемами (т.е. связи субъектов превращаются в подсистемы-институты и элементы-рутины), а то, что было элементами, становится таким образом связями элементов (т.е. субъект превращается в связь рутин и институтов). Этот простой по форме вывод подводит нас к новому пониманию роли субъекта в корпорации: именно он становится связью в институциональной структуре корпорации, именно он опосредует взаимосвязь и взаимодействие институтов и рутин, и от его способности «преломлять» и «синтезировать» в себе институты и рутины зависит эффективность подобного взаимодействия (табл. 3).

Институциональная структура корпорации будет являться инверсией ее субъектной структуры. Связи субъектов по сути являются рутинами, т.е. элементами институциональной структуры, а элементы субъектной структуры будут связями рутин, т.е. элементов институциональной структуры. Субъекты соединяют разнородные рутины, реализуют их в своей хозяйственной деятельности, изменяются сами. Этот тезис является следствием признания равнозначности как индивидуального, так и институционального (холистического) начала в корпорации. Индивиды изменяют рутины и институты, а те в свою очередь влияют на поведение индивидов. В результате корпорация эволюционирует, непрерывно и необратимо изменяется, приобретает новые свойства, способствующие ее лучшей интеграции в среду и преобразению этой среды. Достижение высо-

Таблица 3
Соответствие институциональной и субъектной структуры корпорации

Тип структуры корпорации	Элементы и подсистемы в структуре корпорации	Связи между элементами
Субъектная	Субъекты (индивидуумы, фирмы)	Рутинны
Институциональная	Институты и рутинны	Субъекты

ких значений интегральных характеристик корпорации: устойчивости, активности и эффективности – возможно только на основе соразмерности всех институтов триады и объективизации связей между ними, и эта научная проблема должна быть в центре внимания будущих исследований корпорации.

Таким образом, мы описали субъектную и институциональную структуры корпорации-системы, включающие в себя характеристику ее элементов и связей между ними. Такой подход к корпорации позволяет воспринимать ее как многогранный субъект современного хозяйства, в котором равноценны и взаимовыгодные контрактные отношения, и проявления экономической власти, и неформальное доверие и взаимность.

6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

В работе предложен новый подход к объяснению институциональной природы основы современного материального производства – корпораций. Мы установили, что корпорация может рассматриваться как экономическая категория для обозначения институционально автономных форм организации материального производства во всем их многообразии и вне зависимости от конкретно-исторических или юридических форм.

В институциональной структуре корпорации выделены три типа институтов:

принуждения, содействия и оппортунизма. Каждый из институтов основан на структуризации социального взаимодействия определенного типа. И поскольку каждый тип социального взаимодействия также неоднороден, в структуре институтов корпорации выделяются разнокачественные элементы-рутины. Такая «двухуровневая» система достаточно подробно описывает корпорацию как институциональную систему, и использование предлагаемой классификации позволяет получать законченное и полное представление об институциональной структуре.

В результате исследования типов рутин корпорации установлено, что каждый из них может существовать и как ее «актив» (в качестве соразмерной части институциональной структуры), и как ее «проблема» – при гипертрофии соответствующей рутины.

Любой теоретический поиск сродни блужданию впотьмах или разгадыванию головоломки. И когда части головоломки сходятся, становится ясно, что эта теория имеет право на существование, что она сочетает внутреннюю простоту и высокую силу объяснения реальности. Таким «озарением» в настоящей работе можно назвать обоснование инверсии субъектной и институциональной структуры. Эта гипотеза, принятая на вооружение, может использоваться для примирения «индивидуалистов» и «холистов», для конвергенции существующих подходов к исследованию корпорации. Она позволяет включить в единую теорию и неинституциональный, и эволюционный подходы, объединить их под единым знаменем корпорации-системы.

Как говорят в научном мире, «в теоретические выкладки не верит никто, кроме того, кто их вывел, а в результаты эксперимента верят все, кроме того, кто его проводил». Поэтому, что касается перспектив предлагаемого подхода, то здесь скорее следует говорить о его необходимости науке и ученым, нежели наоборот. До сих пор не существует конкурентоспособной альтернативы неоклассической «мантре» о максимизации полезности и прибыли.

Современная корпорация не может быть основой устойчивого развития современной экономики по самой своей природе. И пока эта природа не будет должным образом объяснена, структурирована и превращена в предмет для массовых научных исследований, невозможны и ее изменения. Загрязнение окружающей среды, эксплуатация труда, диктат экономики потребления – все это следствия диспропорций в институциональной структуре корпорации, результат того, что ее институты не уравниваются друг другом. И корпорация не может стать самоорганизующейся, самовоспроизводящейся, «жизнеспособной» системой.

Предлагаемый подход, пройдя обсуждения и верификации, может внедряться и в образовательные программы бакалавриата и магистратуры, чтобы впоследствии те, от кого зависит принятие ключевых решений, воспринимали корпорации и мир вокруг как результат взаимодействия трех типов институтов: принуждения, содействия и оппортунизма.

Литература

- Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. Пер. с англ. / Под ред. В.Л. Иноземцева. М.: Academia, 1999.
- Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. М.: Канон, 1996.
- Инишаков О.В. Экономические институты и институции: к вопросу о типологии и классификации // Социологические исследования. 2003. № 9. С. 42–51.
- Клейнер Г.Б. Особенности процессов формирования и эволюции социально-экономических институтов в России: Препринт WP/2001/126. М.: ЦЭМИ РАН, 2001.
- Коуз Р. Природа фирмы / Под ред. О. Уильямсона, С. Уинтера: Пер. с англ. М.: Дело, 2001. С. 33–52.
- Норт Д. Институты, идеология и эффективность экономики // От плана к рынку: будущее посткоммунистических республик. М.: Catallaxy, 1993. С. 307–319.
- Парсонс Т. О структуре социального действия. М.: Академический проект, 2000.
- Плетнёв Д.А. Определение понятия корпорации. Терминологический дискурс в контексте // Вестник ЧелГУ. Сер. Экономика. 2009. Т. 18. № 2 (140). С. 89–100.
- Плетнёв Д.А. Корпорация как способ организации материального производства // Вестник Моск. ун-та. Сер. 6. Экономика. 2010. № 6. С. 36–45.
- Плетнёв Д.А. Операционализация эволюционно-институциональной теории корпорации // Дискуссия: журнал научных публикаций. 2013. № 1 (31) Янв. С. 71–77.
- Тамбовцев В.Л. Теории институциональных изменений. М.: ИНФРА-М, 2008.
- Уильямсон О. Экономические институты капитализма. Рынки, фирмы, «отношенческая» контрактация. СПб.: Лениздат, 1996.
- Фуруботи Э.Г., Рихтер Р. Институты и экономическая теория: достижения новой институциональной экономической теории / Под ред. В.С. Каткало, Н.П. Дроздовой: Пер. с англ. СПб.: Изд. дом С.-Петербург. гос. ун-та, 2005.
- Ходжсон Дж. Экономическая теория и институты: Манифест современной институциональной экономической теории: Пер. с англ. М.: Дело, 2003.
- Commons J.R. Institutional Economics: Its Place in Political Economy. Brunswick: Transaction Publishers, 1990.
- Searle J.R. The Construction of Social Reality. L.: Allen Lane, 1995.
- Veblen T.B. The Place of Science in Modern Civilization and Other Essays. N.Y.: Huebsch, 1919.

Рукопись поступила в редакцию 10.04.2013 г.