

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ ОТНОШЕНИЯМИ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Ерзикаян Баграт Айкович

Доктор экономических наук, профессор, руководитель лаборатории

Куропаткина Людмила Владимировна

Зав. отделом кадрами, младший научный сотрудник

Центральный экономико-математический институт Российской
академии наук, Москва

Аннотация. Исследованы теоретические и практические подходы к управлению человеческими отношениями на предприятии, как-то: управление кадрами, персоналом и человеческими ресурсами. Показано, что все эти подходы эксплицитным образом не учитывают влияние институтов на поведение людей и обратное воздействие последних на функционирование институтов. Предложено дополнить концепцию «человека институционального», действующего под воздействием институциональной среды – в частности институциональной системы предприятия – и выступающего в роли объекта институционального управления, симметричной ей концепцией «института очеловеченного», в которой человек предстает как субъект управления институциональной средой и как генератор институциональных преобразований. Такой, институциональный, подход к управлению человеческими отношениями способен активизировать роль вовлеченных в производственный процесс людей и через их воздействие на внутриорганизмационные институты стимулировать их институциональное подкрепление и тем самым способствовать повышению эффективности производства.

Ключевые слова: человеческие отношения, институциональная система, человек как субъект и объект управления, институциональное подкрепление, экономическое развитие.

JEL классификация: A12, D23, L14, M51, M54, O15.

Трактуя в данной работе человеческие отношения в самом широком смысле, мы обращаемся к теме, которая непосредственным образом оказывается релевантной к волнующей сегодня многих ученых и практиков теме – инновационно ориентированному стратегическому развитию стран на постсоветском пространстве. Следует при этом предостеречь от неверного

истолкования широкой трактовки человеческих отношений, выходящей за пределы констатации взаимосвязи и взаимозависимости между индивидами в малых группах, что неравнозначно допущению возможности смешения множества похожих, но все-таки не синонимичных понятий, о которых речь пойдет ниже и важность разграничения которых представляется нам очевидной.

Начнем с того, что развитие экономических систем вообще и в странах евразийского региона с их во многом нестационарным режимом функционирования экономики в частности зависит от множества факторов, в числе которых ведущее место занимают процессы, происходящие в базовом звене производственной системы – на предприятиях. К таким процессам относятся *inter alia* и таковые, которые связаны с управлением людьми и их взаимоотношениями на нано- и микроэкономическом уровне.

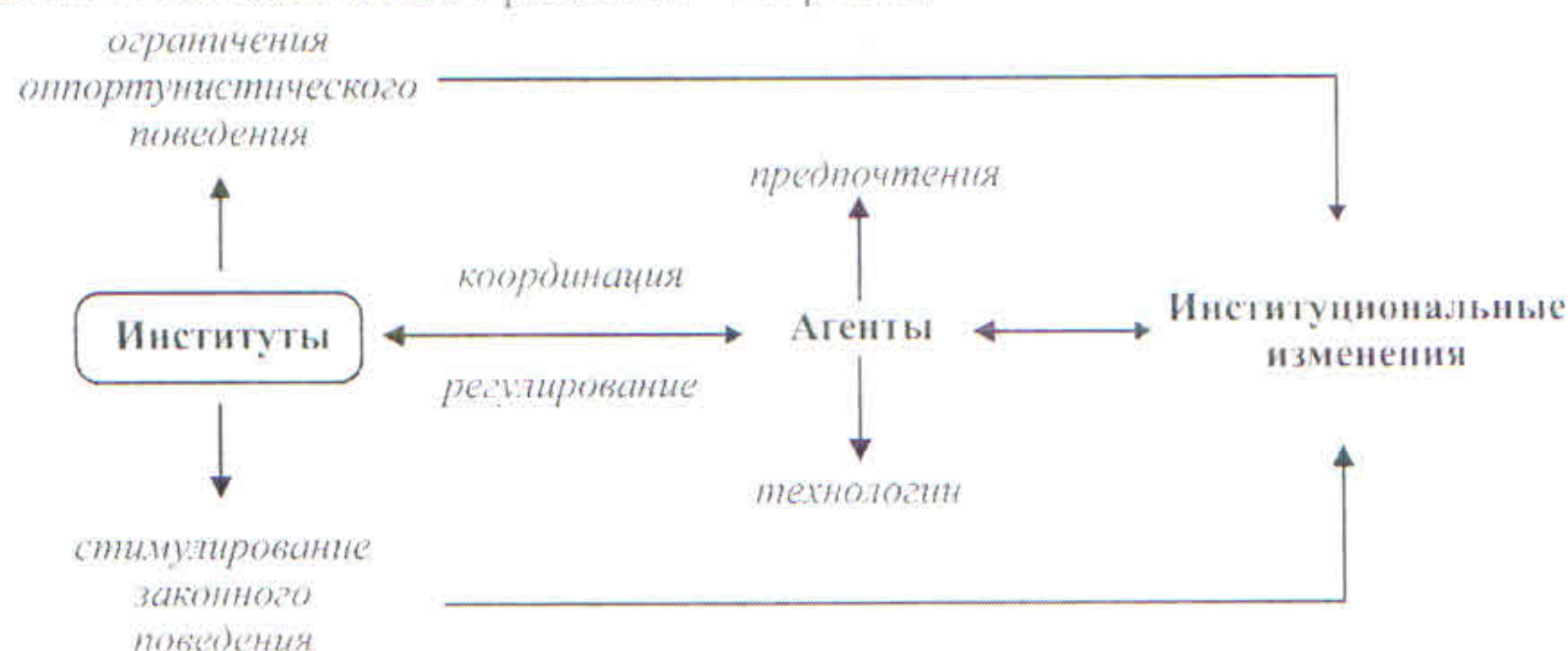
Стремление обеспечить эффективное управление человеческими отношениями любой ценой зачастую приводит к некритическому заимствованию хорошо зарекомендовавших себя в странах с порядками свободного доступа организационно-институциональных форм функционирования корпоративных систем, что на практике оборачивается мутацией институтов – будь то на уровне корпоративной системы в целом, так и внутри отдельно взятых предприятий. О такой мутации, ведущей не к подкреплению, а к подрыву институциональной системы можно говорить в терминах экзотации – выполнения институтами совсем не тех или не совсем тех функций, на которые делался первоначальный расчет инициаторов институционального заимствования (Вольчик, Бережной, 2012).

Исследование эволюции подходов к управлению людьми на предприятии в качестве кадров, персонала и человеческих ресурсов, а возможно и рабочей силы, трудовых ресурсов, трудового потенциала, человеческого капитала и пр., показывает важность проведения между ними различий, отражающих «изменение требований, предъявляемых к качественным характеристикам и способностям самих работников» (Куропаткина, 2019, с. 77). При этом если понятие кадров охватывает только квалифицированных штатных работников предприятия, работающих на постоянной основе, то под персоналом понимаются уже все работники, как квалифицированные, так и неквалифицированные. Более того, к персоналу относятся не только наемные работники – агенты, действующие на основе контракта о найме, но и собственники / совладельцы предприятия, участвующих в его деятельности своим личным трудом на основании заключенного трудового договора, иначе – принципалы. Что касается управления человеческими ресурсами, концепция которого сформировалась несколько десятилетий тому назад в США на фундаменте теории человеческих ресурсов и теории управления человеческим капита-

лом, то она как таковая имеет много общего с системным подходом, акцентируя внимание на людях как наиболее ценных активов организации (Армстронг, 2002, с. 6).

О системности свидетельствует тот факт, что ценность человеческих ресурсов, или активов, проявляется многосторонне, поскольку таким – по сути индивидуализированным – предстает сам работник: с одной стороны, он «представляет ресурс для фирмы, с другой, – фирма рассматривается как ресурс для реализации жизненных интересов работника» (Клейнер, 2004, с. 109). Важно при этом то, что активы (ресурсы) индивидуализированного работника перестают быть просто активами как таковыми, т.е. активами общего назначения, – они становятся специфическими активами (ресурсами). Последние, по словам О. Уильямсона, суть результаты «специализированной инвестиции», не могущие быть перепрофилированными «для использования в альтернативных целях или альтернативными пользователями без потерь в их производственном потенциале» (Уильямсон, 1996, с. 689). Наличие специфичности, или уникальности, способствует «возникновению *двусторонней зависимости*, которая усложняет контрактные отношения (там же, с. 690).

Развивая мысль Г.Б. Клейнера, можно сказать, что возникает двусторонняя связь «человек – фирма» и «фирма – человек», в которой человек и фирма (предприятие) выступают по отношению друг к другу в роли ресурсов (активов). Организация (фирма, предприятие) становится непосредственным или опосредованным участником человеческих отношений, что не может не усложнить управление ими. Логика взаимоотношений институтов, агентов и институциональных изменений приведена на рис. 1, а институтов, знаний и экономического развития – на рис. 2.



Источник: Делибашич, Гргуревич, 2014, с. 17; Ерзнкян, Делибашич, Гргуревич, 2014, с. 26.

Рис. 1. Логика взаимоотношений институтов, агентов и институциональных изменений



Источник: Делибашич, Гргуревич, 2014, с. 17; Ерзянц, Делибашич, Гргуревич, 2014, с. 26.

Рис. 2. Логика взаимоотношений институтов, знаний и экономического развития

Такой подход к управлению принципиально отличается от отмеченных ранее подходов к управлению человеческими отношениями в том смысле, что в отличие от них вводит эксплицитным образом организацию в качестве участника процесса человеческих отношений. Если сделать еще один шаг и включить внутриорганизмические институты в число участников процесса управления человеческими отношениями, то поставленная в работе цель – формирование концептуальной основы для обоснования возможности и необходимости введения в научный оборот институционального подхода управлению человеческими отношениями – будет достигнута.

Итак, все ранее известные подходы, при всех их достоинствах и недостатках, сближаются между собой в том, что не учитывают влияния институтов на поведение людей и обратного воздействия людей как носителей институтов на их функционирование. Для учета такого взаимного влияния обратимся вначале к концепции «человека институционального». В понимании Г.Б.Клейнера она служит для разграничения людей экономических от институциональных как типов личности. Обращаем внимание на то, что принадлежность к одному из таких типов личности считается «устойчивой чертой личности данного субъекта и может измениться только в результате помещения субъекта в необычные, экстремальные условия, например, в ситуацию, где речь идет о его выживании» (Клейнер, 2005, с. 96). Как антипод «человека экономического» и в определенном смысле как его эволюция

предстает «человек институциональный» в трудах Б.А.Ерзнкяна. Как тип личности он не фатален: нельзя сказать, что человек рождается с таким, а не иным типом личности. В принципе «человек институциональный» «может «обитать в теле» конкретного реального человека», пересекаясь с ним – в большей ли, меньшей ли степени (Ерзнкян, 2005, с. 124). Иные, более расширительные и/или уточняющие трактовки «человека институционального» приведены в одноименной монографии, инициированной и отредактированной О.В.Иншаковым. Во введении к ней отмечается, что термин «человек институциональный» толкуется как «человек, живущий и ведущий хозяйство в неизбежном и неотделимом от него институциональном существовании и окружении (Номо..., 2005, с. 12).

Дополним теперь концепцию «человека институционального», действующего либо как тип личности, либо просто под воздействием институциональной среды – в частности институциональной системы предприятия – и выступающего в роли объекта институционального управления, симметричной ей концепцией – назовем ее концепцией «института очеловеченного». В пользу такого названия говорит не только очевидно напрашивающаяся симметрия, но и то, что такова суть социальных институтов сама по себе. Вспомним слова академика Д.С.Львова: «во всех сферах жизни людей» они «формировались не до возникновения человека и общества, а вместе с ними, функционируя «не вне отдельного человека, а через него и для него» (Львов, 2005, с. 3).

Такой, институциональный подход к управлению человеческими отношениями способен активизировать роль вовлеченных в производственный процесс людей и через их воздействие на внутриорганизационные институты стимулировать их институциональное подкрепление и тем самым способствовать повышению эффективности производства. Чтобы понять, как это происходит, напомним о существовании в научной экономической литературе двух прямо противоположных подходов к институтам и экономическому развитию либо росту.

Согласно первому, экономическому развитию предшествуют позитивные институциональные изменения, согласно второму – наоборот, экономическое развитие создает предпосылки для возникновения институциональных сдвигов. Мнения расходятся, иногда даже у одних и тех же авторов. Так, поступил, к примеру, Д.Норт, скорректировав свою точку зрения на то, что институты выступают в роли факторов, детерминирующих протекание в экономике процессов, в том числе роста (North, Thomas, 1973), в пользу обратного утверждения (Норт, 1997, с. 22). Сопоставление этих точек зрения показывает, что в целом «мнение – сначала сдвиги в институтах, а потом развитие» остается преобладающим у большинства экономистов, хотя есть

и убедительные доводы в пользу второй точки зрения – «сначала развитие, потом институты» (Chang Ha-Joon, 2005; 2011). Развитие этой точки зрения приведено *помимо прочего* в работе (Ерзнкян, 2015).

Вместе с тем однозначного довода в пользу правоты той или иной точки зрения не имеется. Исторический опыт развитых стран свидетельствует в пользу правоты первой точки зрения: в них развитие, достигнутое при имеющихся, но отнюдь не неизменных институтах, открывало путь к модернизации институциональной системы. В то же время этот опыт не учитывает временной и пространственной специфики происходящих институциональных и экономических изменений и роли в экономическом развитии агентов, выступающих посредниками между воздействующими на них институтами и происходящим при их участии экономическим развитием.

И вновь мы возвращаемся к теме задействованных в экономическом развитии и институциональных изменениях участников и важности адекватного управления ими и их отношениями. Надлежащее управление ими способно оказать содействие подкреплению институциональной системы, что в свою очередь будет способствовать повышению эффективности производства. Мировой опыт – с учетом национальной специфики – показывает, что эффективность институциональных систем, как стационарных, так и нестационарных, зависит во многом от способности институтов взаимно усиливать себя, содействуя тем самым институциональному подкреплению – и здесь определяющее слово *в числе прочих* остается за управлением человеческими отношениями. В ситуации отсутствия релевантного управления изменения в институтах могут привести в лучшем случае к нейтрализации управленческих воздействий, худшем – к институциональному подрыву (Ерзнкян, 2017).

В завершение отметим, что во многих моделях экономического развития и/или роста институциональное влияние вовсе не учитывается. В качестве возможной причины, не позволяющей внести ясность в понимание значимости институтов и необходимости их учета, можно указать на дефицит теоретических представлений о спектре институциональных понятий и на трудности измерения институционального воздействия на экономическое развитие (Acemoglu, 2009). К этому добавим, что игнорирование институтов сопровождается слабым учетом их непостоянства. Как отмечает О.С. Сухарев, многие модели не только не учитывают влияния «институтов на экономический рост, но совершенно не замечают изменчивости этих институтов, и именно влияния данного фактора на темп экономического роста» (Сухарев, 2014, с. 238). Может также стать, что причина такого состояния дел кроется в принципиальной невозможности строгого разграничения экономического развития (роста) и изменений институтов, коль скоро «выде-

лять институциональные изменения как отдельный фактор влияния на рост – это означает разделить сам экономический рост, поскольку он сопровождается институциональными изменениями. Не могут быть они отдельно, а рост – отдельно». Остается открытым вопрос о том, «в какой степени и какие изменения вносят определяющую лепту в экономический рост» (Сухарев, 2014, с. 240) и, добавим, в развитие. Но для ответа на этот вопрос, следует определить место и роль в кругообороте «институты – развитие» человеческих отношений и системы управления ими. Но это – тема для отдельного исследования.

Список литературы

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. М.: ИНФРА-М, 2002.
2. Вольчик В.В., Бережной И.В. Отбор и экаптация институтов: роль групп специальных интересов // Архипов А.Ю., Кирдина С.Г., Мартиниш Е.М. (ред.). Эволюционная и институциональная экономическая теория: дискуссии, методы и приложения. Глава 8. СПб.: Алетейя, 2012. С. 165-187.
3. Делибашич М., Гргуревич Н. К моделированию институционального поведения // Теория и практика институциональных преобразований в России / Сборник научных трудов под ред. Б.А.Ерзкяна. Вып. 28. М.: ЦЭМИ РАН, 2014. С. 6-18.
4. Ерзкян Б.А. «Человек институциональный» как экономический актор. В кн.: *Novus institutus – Человек институциональный: [монография]* / под ред. д-ра экон. наук О.В.Инишкова. Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2005. С. 113-127.
5. Ерзкян Б.А. Эволюция социальных порядков и перспективы экономического развития // Эволюция экономической теории: воспроизводство, технологии, институты. Материалы X Международного Симпозиума по эволюционной экономике и Методологического семинара по институциональной и эволюционной экономике. СПб.: Алетейя, 2015. С. 108-118.
6. Ерзкян Б.А. Институциональное усиление: три типа отношений // Журнал институциональных исследований. 2017. Т. 9. №1. С. 27-38. DOI: 10.17835/2076-6297.2017.9.1.027-038.
7. Ерзкян Б.А., Делибашич М., Гргуревич Н. Институциональное по-

ведение: теоретические вопросы и практические проявления // *Экономическая наука современной России*. 2014. № 4. С. 19-30.

8. Клейнер Г.Б. Нанoeкономика и теория фирмы // *Вестник ВГУ*. 2004. № 2. С. 99-123.

9. Клейнер Г.Б. Агенты и институты: к проблеме институционального выбора. В кн.: *Homo institutus – Человек институциональный: [монография]* / под ред. д-ра экон. наук О.В.Иниакова. Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2005. С. 87-112.

10. Куропаткина Л.В. Современные концепции управления персоналом: основные принципы и направления // *Стратегическое планирование и развитие предприятий [Эл. ресурс]: материалы XV всероссийского симпозиума*, Москва, 9-10 апреля 2019 г / под ред. чл.-корр. РАН Г.Б. Клейнера. М.: ЦЭМИ РАН, 2019. С. 77-80.

11. Львов Д.С. Предисловие. В кн.: *Homo institutus – Человек институциональный: [монография]* / под ред. Д-ра экон. Наук О.В.Иниакова. Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2005. С. 3-8.

12. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997.

13. Сухарев О.С. Экономический рост, институты и технологии. М.: Финансы и статистика, 2014.

14. Acemoglu D. *Introduction to Modern Economic Growth*. Cambridge: Princeton University Press, 2009.

15. Chang Ha-Joon. *Globalization, Global Standards and the Future of East Asia* // *Global Economic Review*. 2005. Vol. 34. No.4. P. 363-378.

16. Chang Ha-Joon. *Institutions and Economic Development: Theory, Policy and History* // *Journal of Institutional Economics*. 2011. Vol. 7. No.4. P. 473-498.

17. *Homo institutus – Человек институциональный: [монография]* / под ред. д-ра экон. Наук О.В.Иниакова. Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2005.

18. North D.C., Thomas R.P. *The Rise of the Western World: A New Economic History*. Cambridge: Cambridge University Press, 1973.