

© 2014 г.

Александр Попов

доктор экономических наук, профессор

директор Института экономики

Ольга Стукалова

кандидат педагогических наук, доцент

Южно-Уральского государственного университета

(e-mail: olga110963@mail.ru)

О КУЛЬТУРЕ УПРАВЛЕНИЯ ТРАНСАКЦИОННЫМИ ИЗДЕРЖКАМИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Культура управления транзакционными издержками предпринимательской деятельности должна рассматриваться как важный объект институционального исследования. Представлен авторский подход к классификации культуры управления транзакционными издержками предпринимательской деятельности по степени ее приближения к уровню институциональной гибкости.

Ключевые слова: предпринимательская деятельность, транзакционные издержки, культура управления, институционализм, социально-экономическая система, теория организации.

Данный объект исследования признается многими ведущими специалистами в области организационного культуростроения. Особое внимание при этом обращается на сравнительный анализ современной России и стран с развитым рынком и демократией. Последняя означает эффективную систему выбора во власть достойных, объективные критерии оценки результатов деятельности представителей власти, возможность и механизмы устранения из власти безнравственных фигур¹. Если ранее речь шла о «человеке экономическом», то в последние годы – о человеке психологическом и социальном, а по большому счету – об экономической личности с присущей ей тягой к справедливости в отношениях между людьми в процессе производства, распределения, обмена и потребления экономических благ.

Существует мнение, что экономисты по-прежнему пытаются оперировать моделями, в которых живому человеку нет места. Однако их же обращение к понятию «культура управления» заставляет думать иначе, особенно если речь идет об организациях предпринимательского типа, для которых важен исследовательский подход к пониманию источников про-

¹ Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб.: Питер, 2000.

исхождения транзакционных издержек (и управлении ими с учетом роли государственных структур в этом деле).

Изучение процессов формирования и развития культуры управления транзакционными издержками предпринимательской деятельности не только в рамках национальной, но и теперь уже мировой экономики приобретает особую теоретическую и практическую значимость в условиях современного глобального кризиса. «Это обусловлено тем, что современный финансовый кризис вызван возникновением глобального противоречия между транзакционным и трансформационным секторами мировой и национальной экономики. Кризис, начавшийся в транзакционном секторе экономики, перебрасывается на трансформационный сектор и перерастает в общий кризис экономической системы»¹.

«Транзакционная методология» изучения экономического роста на макро- и микроуровне предполагает рассмотрение любой социально-экономической системы с точки зрения взаимодействия разнообразных транзакций (напомним, что «транзакция» в переводе с латинского означает именно взаимодействие).

Одним из критериев классификации транзакций с позиции культуры управления является специфика актива (в рамках осуществления сделки). И таким активом прежде всего выступает персонал организации предпринимательского типа, особенностью которой является активное взаимодействие с внешней средой в процессе обменных операций на рынке товаров и услуг. Это предполагает активную интеграционную деятельность, невозможную без формирования и развития культуры управления транзакционными издержками (ТИ) все возрастающей – по численности персонала – социально-экономической системы.

Такого рода организация нами представляется в виде самостоятельной автономной системы с внутренней средой, определенной предпринимательской деятельностью. Подходы к формированию и развитию культуры управления транзакционными издержками в ней подразделены на следующие типы (рис. 1).

Все эти подходы в совокупности мы называем экономическими, поскольку они преследуют цель, связанную со снижением транзакционных издержек в процессе осуществления предпринимательской деятельности в условиях демократических методов ее ведения.

Специалисты справедливо указывают на необходимость для современного бизнеса видеть интересы трех групп, зачастую несовпадающие, но от удовлетворения которых зависит будущее организации. Это интере-

¹ Хасанов И.Ш. Транзакционный сектор экономической системы: национальное счетоводство общественного воспроизводства : автореф. диссертации на соискание ученой степени доктора экон. наук / И.Ш. Хасанов. – Челябинск: ЧелГУ, 2009. – С. 4. www.vak.ed.gov.ru.

сы собственников фирмы (акционеров), потребителей продукции (покупателей) и сотрудников любой организации предпринимательского типа. Нравственный аспект выбора путей организационного поведения при этом и определяет культуру управления транзакционными издержками ПД, основанную на традициях, собственном опыте и личной склонности руководителей, обнаруживающейся в конкретных экономических ситуациях.



Рис. 1. Основные подходы к формированию и развитию культуры управления транзакционными издержками предпринимательской деятельности (ПД)

Такого рода организации Н. Смелзер называет харизматическими¹. По мере их развития формируются правила и традиции, растет упорядоченность. Конкретно процессы формирования и развития культуры управления транзакционными издержками предпринимательской деятельности проходят три этапа: кристаллизацию, признание и институционализацию. В результате появляются образцы поведения по отношению друг к другу и к внешней среде, основой которых является «быстрая обратная связь» и «большой риск», оправданный с точки зрения снижения транзакционных издержек предпринимательской деятельности.

¹ Смелзер Н. Социология. – М.: Феникс, 1994. – С. 168–196.

Р. Рюттингер, разделяя культуру на виды по степени риска и обратной связи, «административную культуру» называет бюрократической¹. «В таких организациях слабое кооперирование, первоочередное внимание уделяется не результату, а форме. Мотивация зафиксирована в соответствующих документах и зачастую достаточно субъективна: зависит от воли начальства и личностных качеств работника в восприятии начальника».

Кроме административной мы выделяем и другие виды культуры управления транзакционными издержками предпринимательской деятельности, в совокупности определяющие культуру организации предпринимательского типа. Наиболее гибкой из них является «инновационная культура», завершающая процесс институционализации.

Инновационная культура управления транзакционными издержками одновременно является инвестиционной и демонстративной. В то же время она также имеет направленность на организационные изменения, в основе которых лежит организационное культуростроение. С этой целью акцент делается на активизацию предпринимательской деятельности, в том числе за счет эффективной кадровой политики и формирования профессиональной компетентности.

Инновационная культура по своему содержанию представляет собой высокий уровень культуры управления транзакционными издержками предпринимательской деятельности. Последняя определяет соответствующие методы управления, стиль руководства, демократизм в сфере управленческой деятельности, восприятие персонала как носителя деловой и организационной культуры, в основе которой лежит коммуникативная компетентность, являющаяся основой конкурентоспособности и устойчивости предпринимательской деятельности.

Данный вид культуры, как это следует, например, из опыта деятельности японских корпораций, включает в себя ряд элементов, объединенных в три группы. Р. Ключевский приводит их, ссылаясь на исследования, проведенные Т. Коно². Имеется в виду следующее.

Базовые цели:

- служение обществу, организации;
- справедливая прибыль;
- неуклонный прогресс, завоевание доверия;
- благосостояние работников, уважение к работнику.

Общая политика определяется следующим образом:

- прогрессивность, активность, созидательность;
- аналитический, научный подход;

¹ Рюттингер Р. Культура предпринимательства. – М.: ЭКОМ, 1992.

² Кричевский Р.Л. Если Вы – руководитель. – М.: Дело, 1993. – С. 149–152.

- высокая производительность, прогресс технологии корпорации.

Кодекс поведения сотрудников включает следующие группы критериев:

- отношение к компании (преданность, благодарность);
- отношение к работе (усердие, ответственность, исполнение долга, бережливость, аккуратность, терпеливость);
- отношение к старшим, коллегам, подчиненным;
- отношение к себе (здоровье, прилежание, бодрость, моральная устойчивость).

Достигается данный уровень культуры в процессе соответствующего воспитания молодых работников, которое сочетается с прозрачным планированием и экономикой организации, с ритуалами и другими условиями внедрения и поддержания корпоративной культуры, ее проникновения в психику персонала, его мотивацию. Особый акцент делается на понимание сущности транзакционных издержек, их дешифровку и пути снижения в процессе активизации предпринимательской деятельности.

В некоторых японских организациях предпринимательского (инновационного) типа речь идет о «духе» или «деловом кредо», обязательно связанном с борьбой за улучшения. А последние определяют транзакционные издержки, их снижение (активизацию на этой основе предпринимательской деятельности). Экономическое поведение в данном случае коррелирует с «обменным поведением», по классификации В. Верховина¹.

Некоторые авторы динамические процессы в экономическом поведении представляют в виде «отдельных этапов онтогенеза организаций». Примером такого рода организационных исследований является коллективная работа В. Зигерта и Л. Ланга², а также работа Р. Рюттенгера и В. Спивака.

Культура управления транзакционными издержками предпринимательской деятельности нами исследуется с позиций лидерства. Имеется в виду то, что ожидаемое состояние данного вида культуры является одной из личных целей руководителя организации, который одновременно является ее лидером, стремящимся к достижению делового успеха. Мы в данном случае согласны с мнением, в соответствии с которым суть деятельности руководителя – лидерская, что проявляется во взаимодействии с людьми, формировании нового видения организации, обеспечении правильного восприятия этого нового видения всеми сотрудниками, в определении путей и направлений перехода организации

¹ Верховин В.И. Экономическое поведение как предмет социологического анализа // СОЦИС. – 1994. – № 10.

² Зигерт В. Руководить без конфликтов / В. Зигерт, Л. Ланг. – М.: Экономика, 1990. – С. 212.

в новое состояние, в подборе персонала менеджеров, способных воплотить идеи лидера в жизнь¹.

Руководитель должен владеть искусством создания организации, перестройки человеческого и технического материала, чтобы сформировать организм, который воплощал бы в себе вечные и новые ценности². Все это в полной мере относится к формированию и развитию культуры управления транзакционными издержками предпринимательской деятельности.

В соответствии с теорией ролей Г. Минцберга успешный руководитель в своей деятельности обязан исполнять следующие управленческие роли: межличностные, информационные и роли, связанные с принятием решений. Все они являются провозглашаемыми ценностями в составе культуры управления транзакционными издержками ПД. Уровни простираемости культуры при этом выглядят следующим образом (рис. 2).

Под простираемостью в данном случае понимаются следующие уровни культуры управления: артефакты, провозглашаемые ценности, базовые представления (экономический образ мышления лидеров организаций предпринимательского типа). Этот образ является стоимостным – стратегическим и – нередко – глобальным, направленным на расширение предпринимательской деятельности за счет осуществления интеграционных процессов.

Формирование культуры управления, определяющее понятие «артефакты», связывается нами с осуществлением на практике трех подходов к динамичному развитию организаций предпринимательского типа: процессуального, системного и ситуационного. Следующим за артефактами находится второй уровень простираемости культуры управления транзакционными издержками ПД, называемый «провозглашаемыми ценностями» и имеющий непосредственное отношение к организационному поведению персонала хозяйствующего субъекта.

В. Спивак по этому поводу пишет: «В организации, где люди добровольно объединяются для достижения совместными усилиями общеорганизационных и одновременно личных целей, действуют многочисленные правила, нормы, предписания, без которых недостижимы совместные результаты. Эти предписания могут быть письменными и устными, индивидуальными и групповыми, общественными и более высокого уровня. Их нарушение, естественно, вызывает сбой в деятельности организации, вредит ей»³. Слабые и случайные отклонения от норм, определяемых организационной культурой

¹ Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. – СПб. : Питер, 2-е издание, 2004.

² Попов А.Н. Теория и практика управления транзакционными издержками / А.Н. Попов, Н.В. Ксенафонтов. – Челябинск : УралГУФК, 2006.

³ Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб. : Питер, 2000.

(а в более широком понимании – культурой управленческой деятельности), фиксируются вниманием лидеров организаций предпринимательского типа и впоследствии соответствующим образом корректируются.

Культурологические артефакты	Подходы к формированию и развитию культуры управления транзакционными издержками предпринимательской деятельности: - процессуальный - системный - ситуационный
Провозглашаемые ценности	Управленческие роли лидера организации: - межличностные - информационные - роли, связанные с принятием решений
Базовые представления	Категорийное представление экономического образа мышления: - выбор - внимание - ожидание

Рис. 2. Уровни простираемости культуры управления транзакционными издержками предпринимательской деятельности

Такого рода отклонения носят название деструктивных. Более серьезные отклонения определяются терминами девиантного и деликвантного поведения (первое связывается с нарушением правил и норм на грани нарушения закона, а второе – с нарушением правовых норм закона).

В преломлении к организациям предпринимательского типа деструктивные отклонения в организационном поведении носят название мошенничества. Известно и такое понятие, как треугольник мошенничества, включающий в себя: 1) возможность совершить и некоторое время скрывать акт мошенничества; 2) самооправдание (способность оправдать эти действия); 3) давление внешних обстоятельств.

Последние нередко бывают финансового плана или обстоятельства, связанные с работой (кажущаяся недооценка своих успехов, чувство неудовлетворенности от работы, боязнь ее потерять, невыдача премиальных, ощущение несправедливости в оплате).

Критерием измерения деструктивного поведения, как уже отмечалось, является культура управленческой деятельности, говоря иначе, это ценности, нормы, правила, ожидания, представления организации как общности людей, имеющих цель совместного производства продукции, оказания услуг. Поскольку нормы и правила, действующие в обществе, являются живым и динамичным явлением, имеют конкретно-исторический характер, носят отпечаток субъективизма и изобретательности, постольку зачастую

критерии «нормальности поведения» бывают размыты, нормы поведения в разных группах противоречат друг другу. В этих условиях важнейшей задачей лидеров организаций предпринимательского типа является деятельность по формированию и развитию данного вида культуры, рост которой ведет к снижению ТИ ПД.

Нами в процессе исследования разработана обобщенная модель формирования и развития культуры управления транзакционными издержками предпринимательской деятельности (рис. 3). Она включает в свой состав ряд блоков, в совокупности определяющих все то, о чем мы вели речь выше. Это теоретические основы исследования проблемы управления транзакционными издержками предпринимательской деятельности; методологические основы формирования культуры управления транзакционными издержками предпринимательской деятельности; развитие культуры управления транзакционными издержками предпринимательской деятельности.

Обобщая, отметим, что культура управления ТИ является системообразующей категорией, определяющей успешность ПД и состоятельную способность организаций предпринимательского типа. Уровень простираемости данного вида культуры при этом определяется выбором подходов к ее формированию и развитию, управленческими ролями лидеров и их образом мышления. Речь идет об артефактах, провозглашаемых ценностях и базовых представлениях о путях достижения делового успеха организациями предпринимательского типа.

Развитие данного вида культуры в России проходило в основном стихийно, однако в последние годы воздействие государства и рынка на управление транзакционными издержками стало приобретать плановый, скоординированный характер. При этом крупные фирмы развитых стран дают пример отношения к культуре как важному фактору обеспечения эффективной предпринимательской деятельности. Практически все они имеют социальные подразделения, отвечающие за организацию внедрения «высших ценностей». Разрабатываются также программы увязки этих ценностей с мерами по росту конкурентоспособности, и прежде всего за счет снижения транзакционных издержек предпринимательской деятельности.

В экономике пока еще этот вид культуры имеет неопределенный, интуитивно постигаемый характер. Роль науки в этих условиях заключается в переходе к серьезному научному анализу и осмыслению данного феномена. Задача обусловлена перестроечными явлениями в русле демократизации и переосмысления профессиональных и ценностно-нравственных ориентиров. Для нового этапа развития промышленного производства требуется новая парадигма управления, связанная с гибкостью и быстротой приспособляемости к изменениям внешней среды, а также к изменениям субъекта предпринимательской деятельности.



Рис. 3. Обобщенная модель формирования и развития культуры управления транзакционными издержками предпринимательской деятельности

Под уровнем культуры управления транзакционными издержками понимаются количественные и качественные параметры знаний, умений и навыков в области предпринимательской деятельности. Под резервами

понимаются неиспользованные возможности достижения максимального уровня культуры управления. Достижение этого уровня уменьшает транзакционные издержки предпринимательской деятельности, делает ее более результативной.

По своей сущности культура управления транзакционными издержками предпринимательской деятельности представлена в виде деловой и организационной культуры, а также культурой предпринимательского менеджмента. Она определяется также культурой внешней среды: властью рынка и хозяйственных органов управления на мезо- и макроуровнях. С позиций оценки резервов в качестве составных частей культуры управления выделяются: общественное признание, личностная значимость, разумная активность и экономическая безопасность предпринимательской деятельности.

Критические проблемы в развитии культуры управления организаций предпринимательского типа выявляются в процессе проведения SWOT- и COPS-анализа. Особую роль в их решении играют лидеры – лица, принимающие управленческие решения. Многое зависит от их опыта и знаний, на основе которых происходит осмысление внешней среды и ее запросов в отношении деятельности организаций (текущих и перспективных).

Существуют определенные приоритеты в развитии культуры управления организациями промышленности. Во-первых, это формирование культуры системного управления; во-вторых, обоснование уровня экономической безопасности предпринимательской деятельности и, в-третьих, выявление резервов реструктуризации власти в системе менеджмента организаций промышленности. Основой выявления приоритетов является оценка динамики развития культуры управления в сравнении с изменениями ценностной значимости данных организаций.
