

6-2000


Vlast', Kul'tura i Stanovlenie Rynka

Jeffrey K. Hass

University of Richmond, jhass@richmond.edu

Maksim Storchevoi

Follow this and additional works at: <http://scholarship.richmond.edu/socanth-faculty-publications>

 Part of the [Economic Theory Commons](#), and the [Growth and Development Commons](#)

Recommended Citation

Hass, Jeffrey K., and Maksim Storchevoi. "Vlast', Kul'tura I Stanovlenie Rynka." *Vestnik Sankt-Peterburgskogo Universiteta, Series S, Economics* 14, no. 2 (June 2000): 83-87.

This Article is brought to you for free and open access by the Sociology and Anthropology at UR Scholarship Repository. It has been accepted for inclusion in Sociology and Anthropology Faculty Publications by an authorized administrator of UR Scholarship Repository. For more information, please contact scholarshiprepository@richmond.edu.

Дж. К. Хасс, М. С. Сторчевой

ВЛАСТЬ, КУЛЬТУРА И СТАНОВЛЕНИЕ РЫНКА: российский опыт

В течение последнего десятилетия отмечены изменения в направлении исследований хозяйственных сдвигов в переходный период. Если вначале предметом внимания ученых были исключительно рецепты перехода к рынку и «шоковой терапии» с акцентом на стимулах и препятствиях на пути свободной торговли,¹ то затем сложности переходного периода вынудили экономистов, политологов и социологов расширить предмет своего анализа и обратиться к проблемам институциональной экономики.² При этом академический мир принял идею о том, что институты играют центральную роль в формировании экономической жизни и ее эволюции, и исследование теперь сосредоточивается на появлении институтов, недостаточности институциональных условий для развития, институциональной замкнутости (path dependency) и на изучении институциональных различий в конкретных случаях.³ Это, несомненно, прогрессивный шаг вперед, хотя многое еще предстоит сделать. Во-первых, необходимо «разомкнуть» институциональную замкнутость — позиция «институты существуют, потому что они существуют» (и этим формируют поведение) является тавтологией. Во-вторых, необходимо исследовать, как именно действует институциональная замкнутость и каким образом возможны ее изменения.

Эволюция и самовоспроизводство институтов — вот ключевые вопросы, на которые следует обратить внимание и ученым, и политикам. Каким образом подойти к исследованию этой задачи? Можно обратиться к историку М. Фуко, который является автором концепции «власть — культура», анализирующей, как институты зарождаются, растут и развиваются. Концепция довольно проста, но при этом все же позволяет проникнуть в глубокие и сложные вопросы: те, кто обладают властью, вводят не только свои правила поведения, но еще и свои собственные представления о происходящем, модели и стратегии поведения. Основной вопрос заключается не только в том, какая группа обладает властью, а в том каковы процедуры обеспечения согласия? Какие процедуры используются для оценки результатов (прибыли или поведения), и какой именно результат оценивается (только выпуск продукции, определенное поведение типа правильной техники маркетинга или организационной прозрачности)? Какие источники власти необходимы для: а) создания правил и б) обеспечения их выполнения? Что приводит к сдвигу в распределении власти, ее потере или создании?

Предложенная постановка задачи вынуждает нас рассматривать хозяйство не как единое целое, а скорее как некий набор вложенных друг в друга, перекрывающихся или противоречащих друг другу сфер деятельности. Это, в свою очередь, предполагает рассуждения не только в терминах «закон» и «государство», а в терминах существующей практики поведения и взаимодействия между многими действующими лицами. Наконец, это вынуждает нас принимать во внимание причины устойчивости и изменения практики поведения, непрерывность в экономической деятельности и исследовать источники новых методов.

Имеется несколько областей, где мы можем наблюдать процесс взаимодействия «власть — культура» и эволюции хозяйства. Например, в финансовой сфере Центральный банк России действовал как посредник власти, различными способами навязываю-

ций определенную практику поведения; через семинары, введение рублевого коридора, требования к депозитам, отзыв лицензий и другими способами Центральный банк мог оценивать действия банков и соответственно вознаграждать их или наказывать. Другая область, где мы можем наблюдать действие этой концепции, — поведение фирм на рынке. На рынке не существовало никакой реальной центральной власти, которая могла бы оценивать поведение и награждать (наказывать). Неоклассическая экономическая теория гласит, что в конечном счете всех вознаграждает (наказывает) невидимая рука. Но это требует времени, и в начале 1990-х годов масса времени была потеряна, пока производители и покупатели играли не по рыночным правилам: неплатежи, сохранение большой численности служащих, недостаток маркетинга («покупатели сами найдут нас»).

Третья область, которую мы рассмотрим, касается организационных отношений внутри фирмы. Эта тема уже изучалась одним из авторов,⁴ и им было замечено, что администрация теряла власть из-за организационной неразберихи внутри предприятия. Здесь мы хотели бы рассмотреть эту проблему с другой стороны. Нам кажется, что важнейший аспект этой проблемы заключается во влиянии тех стратегий реструктурирования предприятий, которые существовали на раннем этапе. Фирмы, выбравшие децентрализацию, столкнулись с проблемой потери контроля, в то время как те руководители, которые поддерживали централизованную структуру, сохранили власть для изменения практики поведения и для подавления волнений и конфликтов в пределах фирмы.

Отношения в пределах фирмы. Данные для этого анализа были получены в 1995, 1997 и 1999 гг. из двух основных источников: 1) заводских газет, 2) интервью. Первый источник был особенно важен при сборе информации о реструктуризации предприятия и, как это ни удивительно, о конфликтах на предприятии, так как заводские журналисты часто интервьюировали не только управленцев, но также мастеров цехов и обычных рабочих.

Наблюдения позволяли выявить следующее: фирмы, которые выбрали децентрализацию в период реформ 1988–1991 гг., столкнулись с хаосом в организации и конфликтами, и в некоторых случаях с закрытием производства. Предприятия электроники оказались более расположены к децентрализации и, следовательно, подвержены указанным проблемам; предприятия тяжелой промышленности (например, машиностроительная отрасль) сохранили единую структуру и пережили 1990-е годы с минимальным количеством конфликтов и беспорядков.

После принятия законов «О предприятии» и «О кооперации» администрация получила право децентрализовывать структуру предприятия. Использовались три основных стратегии: 1) открытие независимых кооперативов; 2) создание арендных предприятий (коллектив которых арендовал помещение и оборудование у главного предприятия для самостоятельного производства); 3) создание малых предприятий (подразделение, например конструкторское бюро или цех, получало финансовый хозрасчет, но выплачивало дивиденды акционерам материнской фирмы вместо арендной платы). Опыт свидетельствует о том, что поначалу популярны в основном были кооперативы и арендные предприятия, но в 1990-х годах — малые предприятия. Такие предприятия электронной отрасли, как «Красная заря» или «Светлана», начали превращать свои подразделения в арендные и малые предприятия довольно быстро, в то время как Ленинградский Металлический завод и «Кировец» использовали либо кооперативы (которые могли быть быстро прикрыты), либо малые предприятия при сохранении пакета акций независимых подразделений у материнской компании.

Это имело существенные последствия для будущего этих фирм. Предприятия машиностроения («Кировец», ЛМЗ), по-видимому, сделали упор на кооперативы и занялись реструктуризацией только в 1990-х годах. Это позволило директорам сохранить контроль над подразделениями. В результате, по мере того как возникали беспорядки и конфликты, центральная организация могла контролировать происходящее и вводить новые порядки: контрактные отношения между подразделениями, создание новых продуктов, на которые существовал рыночный спрос, контролировать время поставок.

Электронная промышленность столкнулась с совершенно другим опытом. Во-первых, квалифицированные кадры начали покидать предприятия, переходя в кооперативы на высокооплачиваемую работу. В этой ситуации финансовая независимость подразделений открывала возможность повышения заработной платы ради удержания кадров. Во-вторых, в связи с конверсией предприятия электронной промышленности были вынуждены в короткий срок самостоятельно искать себе покупателей, к чему центральная администрация оказалась не готова. Отсюда опять вытекала выгода децентрализации, которая давала подразделениям независимость и стимул для поиска новых потребителей своей продукции. Однако результатом этого стало возросшее число конфликтов, хаос и неспособность центральной администрации ввести новые порядки (например, внедрение маркетинга) или сохранить организационную целостность. Объединение «Позитрон» даже распалось, и его подразделения получили полную независимость (многие из них вскоре либо обанкротились, либо оказались вынуждены сделать своим основным бизнесом сдачу в аренду собственных помещений).

Каковы возможные причины произошедшего? Можно предположить, что центробежным тенденциям препятствовали два фактора: то, что отдельные подразделения работали на один конечный продукт или одного конечного потребителя, и то, что руководство сохранило чувство сообщества и единства. Технологические объяснения мы должны при этом использовать весьма осторожно: Станкостроительное объединение им. Свердлова широко использовало малые и арендные предприятия в 1980-х и 1990-х годах, и технологические связи не помешали появлению беспорядков и трений в отношениях между ними. То же самое, по-видимому, справедливо и для других промышленных предприятий: например, руководство ЛМЗ и «Кировца» сохранило организационную целостность, и этому помогло то обстоятельство, что подразделения, хотя и имели своих собственных клиентов, также производили продукцию друг для друга и для общих клиентов. Далее, хотя «Кировец» и ЛМЗ экспериментировали с децентрализацией (в виде малых предприятий), в целом они сохранили четкий и строгий контроль, начали серьезную децентрализацию весьма поздно (в 1990-х годах).

Одним из важнейших факторов было решение о необходимости быстрой децентрализации. Руководство таких предприятий, как «Красная заря», «Светлана», Станкостроительное объединение им. Свердлова, смотрело на децентрализацию как на панацею: имея ограниченную независимость (особенно финансовую), подразделения должны были быть более внимательны к затратам, более активны в поиске покупателей и улучшении качества продукции. С другой стороны, «Кировский завод» и ЛМЗ в значительно меньшей степени видели ценность в значительной децентрализации. Хотя «Кировский завод» в действительности начал реформы, они касались не столько освобождения подразделений, сколько перестройки отношений между ними. В результате, ЛМЗ и «Кировский завод» сохранили организационную целостность и избежали внутривременного конфликта (например, напряженных отношений между подразделениями). «Светлана» имела те же проблемы, что и остальные (по свидетельству респондента, в июле 1997 г. у нее все еще сохранялись недостатки структуры управления), но избе-

жала неудач «Красной зари», «Позитрона» и «Скорохода». Руководство «Светланы» осознанно наблюдало за кризисом других фирм и решило не повторять их ошибок, сохранив предприятие. В частности, в 1993 г. руководство предприняло значительные усилия для того, чтобы сохранить власть акционеров над малыми предприятиями и в действительности разработало набор организационных правил, поддерживающих контроль администрации над империей финансово самостоятельных цехов.

Иными словами, решение осуществить децентрализацию ради роста эффективности, прибыли и заработной платы приводит к конфликтам, хаосу и может развалить предприятие. Там, где децентрализация чтобы сохранить контроль откладывалась или смягчалась, администрация сумела поддержать организационную целостность в проблемные 1990-е годы, когда цехи часто сражались за свою независимость, так как руководство, по их мнению, отнимало у них прибыль. Эти управляющие смогли также предложить новую организационную структуру и правила игры внутри предприятия, заставляющие подразделения работать более эффективно и с учетом потребностей рынка.

В заключение отметим, что история эволюции российских предприятий довольно сложна, и одна статья может затронуть лишь какой-то ее аспект. В предыдущих публикациях мы уже пробовали показать роль, которую играют те или иные факторы в процессе становления новой культуры, власти и институтов.⁵ Здесь мы хотим только еще раз подчеркнуть взаимозависимость таких факторов, как власть и культура: организация власти создает новый порядок, правила поведения и образ мышления. Там, где власть оказывается слаба, новый порядок и культура не могут быть введены.

Проблема власти, однако, связана с организационными решениями: в случае с предприятиями — нужна ли им децентрализация? И здесь скрывается некоторая ирония. Те фирмы, которые выбрали «рыночный» путь — дали свободу подразделениям, чтобы обеспечить финансовые стимулы для увеличения эффективности и производительности, — закончили тем, что потеряли власть, последовательность в реформах и в результате эффективность. Те фирмы, которые сохранили централизованную структуру, — сумели поддержать организационную целостность и пережили все конфликты (в том числе забастовки рабочих, как на «Кировском заводе»). Оба пути составляют наследие Запада: использование рыночных методов (пряник и кнут рынков: увеличение прибыли или банкротство) и поддержание жесткой организационной иерархии и контроля. Без всякого сомнения, огромное значение здесь имеют представления, настроения и чаяния высшего руководства: хотят они видеть предприятия как большое семейство небольших фирм или как промышленные гиганты. К сожалению, информацию об этом не так легко получить. Доступные данные позволяют сделать вывод о том, что стратегии выживания на рынке оказывают прямое воздействие на структуру власти и, таким образом, на способность управляющих реструктурировать фирмы.

Можно заметить, что реструктуризация предприятий и организационная логика не следуют принципам эффективности, как это полагают некоторые авторы.⁶ Только если мы исследуем представления (в частности, о том, как увеличить эффективность), мы начинаем понимать глубинные факторы эволюции российских предприятий. Институты (такие, как организационная структура) не появляются автоматически. Наоборот, они создаются и поддерживаются с помощью власти, и эволюция российских предприятий представляет собой не только переделку культуры и институтов, но и перестройку власти. Отсюда на уровне предприятия и хозяйства России в целом реструктуризация нарушила власть и сделала создание институтов вдвойне трудным. Переход к рынку сопровождается не только накоплением капитала, но и накоплением власти.

Summary

The authors investigated the restructuring strategies of big Russian enterprises since early 1990s and came to the conclusion that the firms, which had decided on decentralization, now face the loss of control. Meanwhile the managers maintaining the centralized structure are capable to reshape the manufacture process as well as to quell unrest and conflicts within the firm.

¹ *Lipton D., Sachs J.* Creating a market economy in Eastern Europe: The case of Poland // Brookings papers on economic activity. 1990. P. 75-147.

² *Murrell P.* 1) Can neoclassical economics underpin the reform of centrally planned economies? // J. Economic Perspectives. 1991. Vol. 5. P. 59-76; 2) Evolution in economics and in the economic reform of the centrally planned economies // Emerging Market Economies in Eastern Europe / Ed. by Christopher Clague, C. Gordon Rausser. Cambridge, 1992.

³ *Garber G., Stark D.* (eds.) Restructuring networks in post-socialism. New York, 1997.

⁴ *Hass J. K.* The great transition: The dynamics of market transitions and the case of Russia, 1991-1995 // Theory and Society. 1999. Vol. 28. P. 383-424.

⁵ *Hass J. K.* 1) Making Markets: Rationality, institutions, culture, and economic change in Russia // Problems of Post-Communism, 1997. Vol. 44(4). P. 44-51; 2) To the undiscovered country: Institutions, authority, culture, and the Russian transition to the market 1988-1997: Ph. D. dissertation. Princeton University, 1998.

⁶ *Уильямсон О.* Экономические институты капитализма. СПб., 1996.

Статья поступила в редакцию 19 января 2000 г.