



Рис. 1. Схема институциональной эволюции.

Статья поступила в редакцию 30.08.2009

Н.В. ВАСИЛЕНКО, к.э.н., доцент,
Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена,
г.Санкт-Петербург, Россия

ДОВЕРИЕ КАК ИНТЕГРАЛЬНЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ КАЧЕСТВА ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ СРЕДЫ

В условиях мирового кризиса, затрагивающего все сферы экономики, особое значение приобретает вопрос о предсказуемости последствий целенаправленного институтотворчества. Реформирование социально-экономических систем различного уровня всегда связано с изменением тех или иных институтов общества. Проектирование и трансформация институциональных правил становятся основным содержанием реформирования. Формируемые институты влияют на социально-экономические процессы, оказывая воздействие на издержки обмена и производства. Возможности осознанного формально-нормативного выбора, нацеленного на преобразование институциональной структуры различных секторов экономики в борьбе с кризисом, актуализируют проблему эффективности институциональных изменений. В данной статье рас-

сматривается возможность применения института доверия как интегрального показателя качества создаваемых институтов.

В соответствии с поставленными задачами необходимо соотнести понятия «институциональная структура» и «институциональная среда». М. М. Скорев, например, уточняет понятие «институциональная структура» как «определенный упорядоченный набор институтов, создающих матрицы экономического поведения, определяющих ограничения для хозяйствующих субъектов, которые формируются в рамках той или иной системы координации хозяйственной деятельности» [7, с. 6]. Однако представляется, что понятие «институциональная структура» является избыточным, так как «структура» сама по себе выполняет

© Н.В. Василенко, 2009

функции упорядочивания поведения или объектов. Поэтому более удачным мы считаем термин «структура институциональной среды» с тем же содержанием и в данной статье будем использовать термин «институциональная среда», под которой понимается совокупность действующих в данном обществе формальных и неформальных норм и правил. Иерархичность структуры институциональной среды проявляется в том, что одни и те же нормы и производные институты могут являться составными частями, элементами различных более крупных институтов и нести различные смысловые нагрузки. Например, ответственность руководителя организации за неуплату налогов является сложной нормой, входящей в несколько институтов – организации, налогообложения, бюджетных отношений – на одном уровне и собственности, государства, рынка – на другом.

Как на макро-, так и на микроуровнях реформационные усилия должны быть результативными, позволяющими направлять деятельность для решения поставленных задач. При успешном распространении институциональных правил созданная или трансформированная институциональная среда организаций задает систему положительных либо отрицательных стимулов, благодаря которой она поощряет одни типы поведения и подавляет другие. Институциональная среда образует ограничительные общественные рамки для принятия индивидуальных решений и для менеджеров низших уровней, и для исполнителей. Распространение институциональных правил создает поле предсказуемых ответных реакций взаимодействующих сторон, снижая неопределенность результатов деятельности. При этом облегчается координация усилий, уменьшаются переменные транзакционные издержки.

В онтологическом отношении для улучшения качества институциональной среды в ходе сознательных преобразований предполагает углубленное исследование содержания и структуры норм изменяемой части институциональной среды и определения на основе некоторого набора критериев уровня ее регулятивного воздействия. Феноменологически качественный подход подразумевает изучение внешних проявлений функционирования составляющих рассматриваемой части институциональной среды, т. е. деятельности, осуществляемой в ее пределах и достигаемых ею результатов и сопоставление целевых ориентиров экономической системы или организации и реального положения дел.

Частью изменяемой институциональной среды является норма доверия, с социально-психологических позиций представляющая вид установки-отношения индивида к миру и к себе, основными формально-динамическими характеристиками которого следует считать избирательность и парциальность. Доверие может возникать при слиянии воедино ряда факторов: интересов данного индивида, его установок, предыдущего индивидуального или социального опыта предшествующих поколений, адаптивных возможностей, уровня интеллектуального развития и т.д. Доверие возникает, когда индивид уверен в адекватности происходящих процессов и явлений своим ценностным установкам, в основе которых лежат определенные социальные нормы. Как отмечает Б. З. Мильнер, с философско-социологической точки зрения проблему доверия можно рассматривать как процесс формирования различных социальных групп со свойственным им групповым восприятием честности, добросовестности, ответственности, пониманием справедливости, адекватности процессов и явлений сложившимся представлениям о правильности происходящего, соответствия устремлений и представлений результатам прилагаемых усилий [5].

Доверие как институциональная норма предполагает, что поведение участников обмена регламентируется не только формальной составляющей заключаемого контракта, но имплицитно регулируется общественными нормами. В условиях институциональных изменений этот институт не может в полной мере выполнять свою регулирующую функцию, и его принятие требует специально организованных усилий, поскольку отрицательный опыт может закрепиться в сознании, вызывая повторяющееся отрицание и устойчивое недоверие. Поэтому для успеха реформ чрезвычайно важно, чтобы новые явления, оказывающие положительное воздействие на социально-экономическое развитие, воспринимались положительно как отдельными индивидами, так и социальными группами.

Степень доверия населения к действующим в обществе формальным институтам может рассматриваться как обобщенная, интегральная характеристика эффективности и качества институциональной среды. На макроуровне степень доверия характеризуется такими показателями, как «теневилизация», «долларизация» экономики, криминализация общества, низкий уровень инвестиций, отток из страны интеллектуального капитала и выражается

в таком понятии, как социально-экономическая стабильность. Применительно к сфере образования, например, для оценки степени доверия населения можно использовать такие показатели, как: доля обучающихся за рубежом; доля лиц, имеющих второе и более профессиональное образование; доля работающих студентов дневных отделений и др.

В современных исследованиях доверие анализируется и как элемент внутренней институциональной среды организации, являясь важнейшей составляющей теории эффективного управления организацией. Доверие в коллективе способствует успешной совместной работе, позволяет на основе взаимопомощи решать сложные задачи, вырабатывать конструктивные решения, учитывающие мнение большего количества специалистов. Поддержка работниками руководителей создает благоприятные условия для достижения стратегических целей, выработки планов, принятия и реализации инвестиционных решений и др. Доверие между различными структурными подразделениями организации позволяет устранять противоречия между ними в условиях функционального разделения труда, препятствующих обмену информацией и согласованию усилий. Доверие способствует созданию временных творческих коллективов для исследовательских проектов, состоящих из сотрудников различных подразделений. Доверие руководителей высшего звена друг к другу способствует быстрой выработке решений, взаимозаменяемости, направленности на реализацию общих задач компании.

Доверительные отношения организаций друг с другом и с социальными партнерами, на наш взгляд, находят свое воплощение в форме и содержании заключаемых контрактов, характере вносимых в них предложений, сроках и форме реализации контрактов, форме оплаты, становясь важной предпосылкой долгосрочных культурных и экономических связей, выходящих за пределы взаимодействия между организациями и влияющих на экономические взаимоотношения на макроуровне.

Институт доверия способствует развитию организаций благодаря предсказуемости поведения сотрудников, руководителей, которую во многих случаях можно считать синонимом стабильности, а также возможности получения отложенных результатов. Молодые специалисты получают возможность приобрести опыт и знания в интересующей их области. Они доверяют своим работодателям, прогно-

зируя при этом собственные профессиональные и личностные перспективы. Работа на начальном этапе не является высокооплачиваемой, так как менеджмент компании рискует, принимая на работу специалиста без опыта. Однако молодым специалистам в будущем гарантируется пересмотр уровня ответственности, круга выполняемых задач и размера вознаграждения. С другой стороны, менеджмент организации, вкладывая средства в повышение квалификации своих сотрудников, не предполагает скорого увольнения едва сертифицированных сотрудников и использования ими знаний и опыта при работе на конкурирующую компанию.

На основе доверия формируется институт организационной приверженности, которая Дж. Гринбергом и Р. Бейроном понимается как степень отождествления человека с организацией, в которой он работает, ощущает свою причастность к ней и (или) хочет продолжать работать в этой организации [3]. Концепция организационной приверженности рассматривает степень сопричастности людей организации, а также их заинтересованности в продолжении совместного сотрудничества. Поэтому на микроуровне степень доверия сотрудников к образовательной организации может оцениваться посредством изучения приверженности, проявляющейся в продолжительности периода работы в конкретном учебном заведении, наличии совместительства в других образовательных учреждениях, степени участия в проводимых мероприятиях.

При отсутствии доверия внутри организации издержки организации увеличиваются. Одним из типичных случаев возникающих потерь является наличие дублирующих функций и систем, которые должны обеспечить сверку результатов деятельности. Чем чаще такой контроль, тем выше транзакционные издержки внутри организации. Особенно важно наличие доверия при осуществлении организационных изменений и инноваций, так как сотрудники должны быть уверены, что их интересы не будут нарушены. В противном случае будет возникать сопротивление изменениям, снижая их эффективность.

Таким образом, доверие как институт является встроенным индикатором всех внутриорганизационных процессов. Доверительные отношения создают условия прогнозируемости и ощущение стабильности и комфорта, которые, в свою очередь, положительно сказываются на показателях результативности и «те-

кучести» сотрудников. При нарушении баланса доверительных взаимоотношений падает производительность, снижаются основные показатели деятельности образовательной организации, и разрушается общий внутриорганизационный климат.

Доверие в составе институциональной среды может оказывать как поддерживающее, так и ограничивающее влияние на социально-экономическую деятельность. Возможность такого влияния связана с плотностью институциональной среды, показателем которой может служить субъективное ощущение индивидами достаточности урегулированности той сферы, где они осуществляют свою деятельность [4]. Плотность институтов можно также определить как комбинацию факторов, включающих межинституциональную взаимозависимость, общие приоритеты и цели развития системы. Факторами плотности институциональной среды являются:

- институциональное разнообразие, включая фирмы и предприятия, финансовые и страховые компании, торговые палаты, агентства по подготовке и переподготовке персонала, торговые ассоциации и союзы, инновационные центры, учебные заведения, домашние хозяйства, органы региональной и местной власти и т.п.;

- уровень взаимосвязей между институтами, поскольку системы контактов и взаимодействий подразумевают не только наличие информации друг о друге, но воплощаются в общие правила и нормы поведения, различные соглашения и контракты, позволяющие создавать так называемую «социальную атмосферу», примером которой может служить организационная культура;

- способность институтов к согласованному реагированию, адаптации к изменяющимся условиям.

Избыток формальных институтов обуславливает устройство общества по типу «командной» общественной системы. Кроме того, чем выше институциональная плотность, тем больше вероятность противоречивости установленных норм и правил. Именно в такой ситуации оказывается население страны, меняющей тип общественного устройства. Институциональные противоречия двух во многом противоположных социально-экономических систем становятся существенным препятствием для развития рыночных отношений, определяя «третий путь» России. Переходный этап развития подразумевает умение мобилизо-

вать собственный инвестиционный потенциал и внутренние ресурсы, определить тактические и стратегические цели, найти инструменты под них. Создается парадоксальная ситуация: при общей избыточности и противоречивости действующих в обществе переходного типа институтов ощущается недостаток адаптированных норм и правил, способных обеспечить дальнейшее развитие переходной экономики.

Преобладание формальных институтов в институциональной среде общества обеспечивает верховенство права, к основным критериям которого относятся: прозрачность, относительная стабильность, отсутствие обратной силы законов, открытость, ясность и универсальность законодворческих правил и процедур, доступность и независимость функционирования судебной системы. При господстве неформальных институтов формальные, в лучшем случае, являются их фасадом или не имеют значения [2, с. 6-9].

Недостаточная плотность институциональной среды усиливает неполноту контрактных отношений как на открытом рынке, так и внутри организаций. Каждая сторона, участвующая в сделке, понимает неурегулированные ситуации в своих интересах. Недостаток формальных институтов способствует образованию неформальных норм и правил, которые «заполняют» институциональные пустоты, обычно отражая интересы локальных групп, имеющих сравнительное силовое преимущество. Так формируются, например, мафиозные структуры, а недостатки государственного регулирования определяются как структурная недостаточность, или «институциональная слабость». Это означает, что государство не в состоянии контролировать свою территорию, гарантировать безопасность своим гражданам, поддерживать господство закона, обеспечивать права человека, эффективное управление, экономическое развитие и производство общественных благ. Неформальные договоренности, достигнутые в условиях недостаточной доверительности, могут быть нарушены при изменении обстоятельств, меняющих распределение издержек и выгод между партнерами, создавая базу для постконтрактного оппортунизма, т. е. поведения, связанного с нарушением условий контракта.

Укрепление институциональной нормы доверия сближает формальные и неформальные составляющие институциональной среды, оптимизируя ее плотность и создавая стабильные и предсказуемые социально-экономи-

ческие условия.

Существенным ограничением для возможности формирования доверия населения к формальным институтам и проводимым реформам является то, что институты являются продуктом исторического развития общественных правил. Поэтому на формирование институциональной среды общества должна оказывать влияние траектория предшествующего развития, объединяющая прошлое, настоящее и будущее норм общественной жизни, позволяя понять взаимоотношения между обществом, экономикой и отдельным индивидом. Таким образом, современное состояние институциональной среды российского общества может иметь следующие характеристики:

— сохранять действие некоторых институтов административно-распределительной системы, не получивших соответственной замены и препятствующих развитию цивилизованного общественного рынка (налогового пресса, политических приоритетов развития «избранных и особо важных отраслей», диктата естественных монополий и т. п.);

— усиливать негативные последствия трансформированных и вновь сформировавшихся институтов (инфляции, неплатежи, вывоз капитала, «утечку мозгов», высокую внешнюю задолженность и пр.);

— несовершенство формальной составляющей, определяющую слабость правового поля, инвестиционный вакуум, повторяющийся передел собственности, криминализацию общества.

Учет траектории предшествующего развития для решения задач изменения институциональной среды означает, что ее проектирование должно основываться на опыте прошлого. Всегда наличествуют те или иные институты, регламентирующие взаимодействия индивидов. Институциональная среда выстраивается на основе совокупности формальных и неформальных ограничений. Изменения в формальных институтах встречают препятствия в виде существующих неформальных норм и институциональной среды как вектора развития системы.

Иницилируемые институциональные преобразования являются при детальном рассмотрении результатом взаимодействия индивидов, объединенных в группы специальных интересов [6], но эффективность действия таких групп должна рассматриваться с поправкой на инертность эволюционных институциональных изменений неформальных институ-

тов. При низкой плотности формальных норм и правил, закрепленных государством, их заменяют неформальные, санкционированные обществом. В условиях непринятия формальных институтов образуются институциональные ловушки. Таким образом, формирования доверия как институциональной нормы осуществляются в границах «институционального коридора», внутри которого обеспечивается с определенной точностью прогнозируемый результат.

Мы полагаем, что в условиях освоения новой социально-экономической концепции развития страны и преодоления мирового кризиса учет уровня доверия к формируемым институциональным нормам и правилам, представленной общественными и экономическим институтами, задающим образцы коллективной и индивидуальной деятельности, имеет принципиальное значение как при выработке государственной политики, так и проектирования стратегии развития учреждений и организаций.

Литература

1. Василенко Н. В. Институциональный подход к управлению / Федер. агентство по образованию, Ин-т повышения квалификации специалистов проф. образования. – СПб.: ГОУ ИПК СПО, 2007. 77 с.
2. Гельман В. Я. Институциональное строительство и неформальные институты в современной российской политике // Полит. исслед. – 2003. – №4. – С. 6-25.
3. Гринберг Дж., Бэйрон Р. Организационное поведение: от теории к практике / пер. с англ. О. В. Бредихина, В. Д. Соколова. – М.: Вершина, 2004. 878 с.
4. Клейнер Г. Б. Эволюция институциональных систем / РАН, Центр. экон.-мат. ин-т. – М.: Наука, 2004. 238 с.
5. Мильнер Б. З. Теория организаций. – М.: Изд. дом «ИНФРА-М», 1998. 334 с.
6. Олсон, М. Логика коллективных действий: обществ. блага и теория групп / пер. с англ. Е. Окороченко; под ред. Ю. Парамонова. – М.: Фонд эконом. инициативы, 1995. 165 с.
7. Скорев М. М. Модернизация институциональной структуры российской системы образования. – Ростов-на-Дону: Изд-во Рост. ун-та, 2004. – 191 с.

Статья поступила в редакцию 20.06.2009