

їні показників для працюючого населення. Зібрані у такий спосіб кошти повинні бути проспективно розподілені за регіонами на підставі принципів подушевого фінансування з коректуванням ризиків. На нашу думку, запропоновані заходи дозволять не тільки збільшити обсяги фінансування сфери охорони здоров'я, але і підвищити ефективність її функціонування. Надалі передбачається продовжити дослідження щодо розробки і деталізації концепції трансформації економічних відносин у сфері охорони здоров'я України.

Література

1. Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. Випуск 89-1. – Донецьк, ДонНТУ, 2005. – 216 с.
2. Інституційна архітектоніка та механізми економічного розвитку: Матеріали наукового симпозиуму. – Х.: ХНУ, 2005. – 236 с.
3. Levit K.R., Lazenby, J.C., Braden, B.R. and the National Accounts Team (1998) National health spending trends in 1996, Health Affairs, 17(1): 35-51.
4. Maynard, A. and Bloor, K. (1998) Managed Care: Palliative or Panacea, Occasional Papers in Health Economics No. 8. London: Nuffield Trust.
5. Финансирование здравоохранения: альтернативы для Европы./Ред. Моссиалос Э., Диксон А., Фигерас Ж., Кутцин Д. /Пер. с англ. – М.: Издательство «Весь Мир», 2002. – 352 с.
6. European Commission (2000) MISSOT (Mutual Information System on Social Protection in the European Union): Comparative Tables.

Brussels: Directorate-General for Employment and Social Affairs, European Commission. <http://europa.eu.int/comm/>.

7. Основы общей экономической теории с экономикой здравоохранения / Дробышев А.А., Момот Ф.Д., Артемьев В.Н. и др. – М.: АНМИ. 2002. – 425 с.

8. Голухов Г.Н., Райзберг Б.А., Акимов Ю.В., Шиленко Ю.В. Управление медико-производственным комплексом: организационно-экономический аспект. – М.: Издательство Фонда «Клиника XXI века», 2003. – 330 с.

9. Линькова И.В., Габуева Л.А. Добровольные виды страхования в здравоохранении: организация, право, экономика. – М.: МЦФЭР, 2001. – 352 с.

10. Маркова О., Солошенко И., Луин Ю. Финансирование государственной программы бесплатной медицинской помощи / Экономист. 2000. – № 4. – С. 36 - 38.

11. Российское здравоохранение: оплата за наличный расчёт / Шишкин С.В., Бесстремьян Г.Е., Красильникова М.Д. и др. – М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2004. – 248 с.

12. Финансирование здравоохранения в условиях обязательного медицинского страхования / Кучеренко В.З., Семёнов В.Ю., Кравченко Н.А. и др. – М.: ФФОМС, 1998. – 142 с.

13. Шамшурина Н.Г. Система финансирования здравоохранения в Российской Федерации / Главная медицинская сестра. 2000. – № 1. – С.59 - 66.

Статья поступила в редакцию 20.01.2006

И.С. ПОДОЛЯН,

Киевский национальный университет им. Тараса Шевченко

РАЗВИТИЕ ФИРМЫ КАК ЭВОЛЮЦИЯ РУТИН

В последние десятилетия экономические теории, которые относят к так называемому «Мэйнстриму», ортодоксальной экономической теории, подвергаются постоянной критике и пересмотру со стороны целого ряда новых течений.

По мнению ряда исследователей, современная экономическая теория переживает кризис и пребывает в преддверии глобальных перемен (См. например [1; 2; 3]).

Кризис экономической теории проявляется, по мнению ученых, в ее оторванности от реальных экономических процессов, неспособности объяснить целый ряд явлений и процес-

сов, протекающих в экономиках стран мира. Речь идет об интерпретации таких, например, явлений как «экономическое чудо», «переходная экономика», «научно-техническая революция».

На уровне субъектов хозяйствования кризис экономической теории (микроэкономики) проявляется в ее неприкладном характере. Современная теория фирмы, представленная соответствующим разделом микроэкономики, практически не используется в практике ведения бизнеса, при наработке и принятии конкретных управленческих решений. Причина

© И.С. Подолян, 2006

такого положения вещей кроется в том, что неоклассическая теория фирмы нацелена на исследование абстрактных равновесных моделей. В экономической действительности же предприятиям приходится сталкиваться со сложным переплетением и наложением проблем и факторов, от которых теория абстрагируется. Кроме того, неоклассическая микроэкономика склонна рассматривать скорее состояния, чем процессы. Она не дает инструментов для моделирования развития фирмы в условиях далеких от равновесия, в случаях внедрения нововведений, организации производства, банкротства и т. п.

Среди теорий, которые уделяют внимание проблемам развития субъектов хозяйствования, наиболее широкое развитие получили институциональная теория фирмы и эволюционная экономика. Основы первой были заложены работами Д. Норта и Р. Коуза [4; 5; 6]. Зарождение эволюционной экономики связывают с работами Й. Шумпетера [7]. Дальнейшее развитие она получила только в конце XX столетия в трудах Р. Нельсона и С. Уинтера [8].

В то же время, особенно со середины XX столетия, происходило проникновение в экономическую теорию идей, относящихся к другим предметным областям: физики, химии, биологии. Речь идет о становлении системной парадигмы науки вообще и экономической науки в частности (детальная ретроспектива развития системной парадигмы представлена в работах Я. Корнай, см. например [9]).

В рамках системной парадигмы активно развиваются отдельные научные направления, сосредоточенные на исследовании системной динамики и системных трансформаций (эволюции).

К таким научным направлениям относятся синергетика (теория самоорганизации) [10; 11], теория диссипативных систем И. Р. Пригожина [12], тектология (общая организационная наука) А. Богданова [13], теория катастроф, теория динамического хаоса и другие. В последнее время ученые склонны объединять все эти направления под единым названием – синергетика [3; 11; 14] или самоорганизационная концепция развития систем [15], поскольку все они в рамках единой или близкой методологии работают над разрешением одинаковых задач и сегодня уже сложно отделить одну из указанных теорий от другой.

Системно-синергетический подход может стать основой для объединения разрозненных теорий на единой методологической основе.

Отправным пунктом синергетики есть утверждение о стремлении всех систем к равновесию. Основным предметом исследования синергетики есть открытые системы, которые могут существовать только обмениваясь со средой веществом, энергией, и информацией (или их комбинациями). К системам подобного рода относятся некоторые физические и химические системы, все биологические (клетка, организм, популяция) и социальные (человек, коллектив, семья, фирма, национальная экономика) системы.

Таким образом, с позиций теории самоорганизации, фирма является открытой системой, т.е. получает из среды ресурсы – на входах, – а на выходах выделяет в среду готовый продукт или услугу.

Фирма как система характеризуется совокупностью элементов и связями между ними (составом и структурой). Как открытая неравновесная система, фирма характеризуется входящими и выходящими потоками и процессором, который преобразует входы системы в ее выходы. По отношению к другим системам (внешней среде) фирма выполняет определенные функции (в первую очередь – удовлетворение потребностей в ее продукте).

Как и другие институты, фирма возникает благодаря осуществлению системы разделения труда в ответ на потребности индивидов и общества.

В результате разделения труда возникает необходимость согласования действий разрозненных субъектов экономической деятельности. Согласование это происходит либо на основе непосредственного подчинения воли одного человека (предприятия, организации) воле другого (непосредственно или путем установления правил, законов), или же на основе использования рыночного механизма, когда обмен результатами труда происходит на основе конкурентных торгов и установления цены, устраивающей и производителя товара, и его потребителя.

В сущности оба эти механизма социального взаимодействия имеют одну природу, поскольку:

1. Оба они исполняют, вообще говоря, одну функцию – согласование действий субъектов хозяйствования.
2. Оба они осуществляются на основе обмена (более или менее взаимовыгодного) материальными или нематериальными благами.

Присвоение фирмой ресурсов из среды происходит в основном через рынок. Размещение ресурсов между различными способами их

использования определяется механизмом цен. Р. Коуз считает, что внутри фирмы механизм цен как средство размещения факторов производства устраняется и заменяется административными методами [6]. Это вытеснение ценового механизма считается им отличительной чертой фирмы. Но, во-первых, отношения фирмы со средой тоже могут носить административно-распорядительный характер. Примером этому может служить не только государственное регулирование цен, но и межфирменная кооперация. Во-вторых, внутрифирменные отношения могут основываться на ценовом механизме и конкуренции между подразделениями. Одной из основных и наиболее общих причин существования фирмы является минимизация внешних и внутренних трансакционных издержек через разделение труда и кооперацию на всех уровнях национальной экономики (См. [6; 15]). Минимизации трансакционных издержек способствует вертикальная и горизонтальная интеграция, диверсификация, переход на дивизиональную структуру управления, выделение внешних венчуров, а также сетевая организация, субподрядные отношения, межфирменная кооперация, способствующие налаживанию прочных (и не обязательно рыночных) связей по вертикали и горизонтали [15].

Кроме разделения труда, минимизация трансакционных издержек происходит путем рутинизации функционирования фирмы. Термин «рутина» ввели в научный обиход Р. Нельсон и С. Уинтер. Под этим названием они объединили всевозможные процедуры взаимодействия и стереотипы поведения фирмы. Этот термин включает такие устоявшиеся характеристики фирм, как специфические способы производства (технологии), используемые в этой фирме, методы координации и взаимодействия внутри фирмы, способ принятия стандартного решения о заказе нового оборудования, увеличения производства продукции, пользующейся повышенным спросом, устоявшуюся политику инвестирования, исследования и развития, рекламы, алгоритм выбора поставщика, внутрифирменный диалект и т. д. [8].

Каждая фирма состоит из людей с их собственными особенностями поведения и опыта. Их стереотипы поведения, выработанные на основе опыта, тоже входят в рутины фирмы. Организационные рутины можно коротко охарактеризовать как установившийся набор «типичных реакций», связывающих членов организации друг с другом и с окружением.

Наличие рутин необходимо экономике, потому что они позволяют сберечь усилия лю-

дей на выбор способа действий в стандартной ситуации, позволяя ей больше сосредоточиться на ответе на принципиально новые вызовы.

Как видим, понятие «рутины» можно соизмерить с понятием «института» в институциональной теории. Так, например, по определению Д. Норта, «Институты – это “правила игры” в обществе, или, выражаясь более формально, созданные человеком ограничительные рамки, которые организуют взаимоотношения между людьми» [4, 17]. Главная роль, которую институты играют в обществе, заключается в уменьшении неопределенности путем установления устойчивой (хотя не обязательно эффективной) структуры взаимодействия между людьми.

Институты уменьшают неопределенность (энтропию), структурируя повседневную жизнь. Они организуют взаимоотношения между людьми, так что когда мы хотим поздороваться с друзьями на улице, поехать на автомобиле, купить апельсины, занять деньги, организовать свой бизнес, похоронить близких и совершить любые другие действия, с которыми сталкиваемся в обычной жизни, мы знаем (или можем легко научиться), как это сделать. Нетрудно заметить различия в институтах, если бы мы попытались совершить подобные же действия с участием других людей в другой стране – например, в Бангладеш. Говоря профессиональным языком экономистов, институты определяют и ограничивают набор альтернатив, которые имеются у каждого человека [4, 18].

Таким образом, мы сталкиваемся с целой гаммой близких по значению или пересекающихся понятий: «институт», «рутина», «правило», «норма, стандарт поведения», «технология», «алгоритм».

В терминах общей теории систем каждое из названных понятий можно обобщенно определить как способ организации взаимодействия между элементами системы.

То есть, рутины являются составляющими подсистемами процессора фирмы, который преобразует ее входы в выходы. Очевидно, что система рутин является сложной иерархической и динамической системой. Носителями рутин могут быть как отдельные люди, так и их коллективы. Так, например, процесс вбивания гвоздей является рутиной, поскольку происходит по определенным правилам и требует соответствующих знаний и навыков. Носителем данной рутины на предприятии есть отдельный человек – рабочий. Эта рутина является составляющей процесса производства мебели, кото-

рый тоже происходит по определенным правилам (технологии) и тоже является рутинной. Действие данной рутины обеспечивается коллективом цеха. Эта рутина в свою очередь есть составляющей более широкой системы связанных процессов (учет, управление, маркетинг и т.д.).

Рутины отличаются относительной устойчивостью, но в то же время, в процессе функционирования фирмы, они претерпевают периодические изменения.

За словами Д. Норта, устойчивость институтов ни в коей мере не противоречит тому факту, что они претерпевают изменения. Развиваются все институты – от традиционных условий, кодексов и норм поведения до писаного права, обычного права и контрактов между индивидами [4, 17].

Причины устойчивости рутин, считают Нельсон и Уинтер, заключаются в том, что они представляют собой своеобразные активы фирмы, на приобретение которых были затрачены определённые инвестиции. Заводить новые рутины достаточно накладно для фирмы и трудно для самих управляющих [8].

Смена рутин происходит не регулярно, а, скорее, как исключение – когда действующие организационные решения показали свою неэффективность. Предлагаемые новые варианты поведения фирмы сравниваются не между собой, а с действующими решениями, а также оцениваются с точки зрения их соответствия некоторым важнейшим параметрам. Таким образом, идёт не слишком тщательный поиск удовлетворительного решения с ориентацией на привычные, устоявшиеся способы поведения [8].

С точки зрения синергетики, смена рутин подчинена стремлению экономической системы к динамическому равновесию. То есть если изменение рутины приведет к более равновесному состоянию (или если ее неизменность приведет к потере равновесия), то фирма будет стремиться к освоению новой, более эффективной рутины. В свою очередь рутина сама по себе является отражением некоего стационарного процесса, и ее изменение означает определенную потерю эффективности, издержки, связанные с освоением новой рутины (рутинизацией взаимодействия). Издержки трансформации рутины могут носить как материальный, так и нематериальный характер и выражаться, например, в необходимости дополнительных волевых усилий, нацеленных на освоение новой рутины (технологии производства, например). В целом же введение или невведение но-

вой рутины зависит от соотношения новаторских и консервативных сил, от которых зависит данное решение. В подобном представлении кроется возможность объяснения такого явления, как «институциональная ловушка», когда в системе фиксируются неэффективные нормы.

Поведение фирмы, таким образом, – следствие процесса полурыночной торговли внутри неё: между равноуровневыми и разноразноуровневыми подразделениями фирмы может идти своеобразный торг и согласование интересов, причём в качестве валюты выступают не деньги, а взаимные уступки и услуги. Процесс торга по конкретному решению доводится до приемлемого для всех или почти всех решения, удовлетворяющего самым общим условиям существования фирмы [8].

Подобный процесс торга тоже может быть «рутинизирован» и преобразован в некую рутину по замене рутин. Если, например, фирма имеет позитивный опыт по внедрению новых технологий, то в дальнейшем она может снова прибегнуть к подобному шагу. При этом издержки рутинизации и сопротивление консервативно настроенных носителей старой рутины будут меньше, поскольку фирма имеет знания и навыки действия в подобной ситуации. Соответственно, такая фирма будет более склонна к инновационной деятельности.

Поскольку присущие фирме рутины являются стойкими чертами, определяющими её внутреннее функционирование и поведение на рынке, то они прямо влияют на её благополучие, прибыльность и дальнейший рост. Нельсон и Уинтер предположили, что в экономике идёт естественный отбор хозяйствующих объектов на основе более или менее адекватных рутин, отвечающих или не отвечающих интересам выживания фирмы. Механизм отбора аналогичен естественному отбору генотипов при дифференцированном выживании в биологической эволюции [8]. Если рутины фирмы более удачные, то она стабильнее, прибыльность её выше и она растёт. Если неудачные, то убытки ведут фирму к сокращению и гибели. Оригинальный подход, основанный на проведении параллелей и аналогий между биологической и экономической эволюцией был, предложен Д. С. Чернавским в статье «Эволюционная экономика и биологическая эволюция» [16].

Таким образом, исходя из вышеизложенного, можно сделать следующие выводы:

Фирма является открытой, динамичной неравновесной системой.

Причина появления фирмы – поиск более эффективных способов удовлетворения по-

требностей общества путем разделения труда и согласования деятельности экономических агентов. Механизмы такого согласования строятся на комбинации рыночного и так называемого «административного» механизмов.

Элементы фирмы как экономической системы связаны между собой причинно-следственными связями, которые оформляются и фиксируются в виде рутин (институциональной структуры фирмы).

Рутин – это более или менее устойчивый способ организации взаимодействия между элементами системы фирмы, нацеленный на уменьшение транзакционных и трансформационных издержек путем согласования и автоматизации действий элементов этой экономической системы.

В своем движении к равновесию происходит изменение и отбор рутин и фирм, которые их используют.

Решение о трансформации или неизменности рутин принимается на основе противодействия (конкуренции) консервативных и новаторских элементов экономической системы.

Инновации с позиций эволюционной теории являются аналогом биологических мутаций. Инновационная активность предприятия зависит не только от эффективности инноваций, от их выгод, но и от «компетенции» (склонности) к инновациям, которая, в свою очередь, зависит от наличия в фирме знаний о процессе внедрения технологий (технология внедрения технологий).

Неразрешенным остается вопрос о количественной оценке параметров рутин, от которых зависит ее функционирование. Для математического моделирования процесса эволюции рутин необходимы инструменты для оценки материальных и нематериальных издержек рутинизации производственных процессов; инструменты для оценки параметров и описания форм взаимодействия консервативной и новаторской составляющей в структуре фирмы.

Дополнительного исследования требуют:

- взаимосвязи и взаимодействия интересов индивидов в коллективе, их влияния на процесс принятия управленческих решений по изменению рутин предприятия;

- связи между эволюцией рутин, конкуренцией и рыночной динамикой;

- формирования механизмов, которые согласовывают деятельность элементов экономических систем в связи с углублением разделения труда и специализацией (природа, соот-

ношение и взаимодействие рыночного механизма и механизма непосредственного подчинения);

- выработка общей терминологии, которая используется в эволюционной и институциональной экономических теориях.

Литература

1. Глазьев С. Обучение рынку. Глава 1. методологические основы исследования (<http://glazyev.ru/books/34/72/>)

2. Полтерович В. М. Кризис экономической теории. Доклад на научном семинаре Отделения экономики и ЦЭМИ РАН "Неизвестная экономика" (http://e2000.kyiv.org/biblioteka/biblio/stat/crisis_ek.html).

3. Ерохин С. А. Синергетическая парадигма современной экономической теории. // Актуальні проблеми економіки. – 2001. – №1-2. – С. 4-17.

4. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики\ Пер. с англ. – М.: Фонд экономической книги "Начала", 1997. – 180с.

5. Коуз Р.Г. Природа фирмы //Теория фирмы: Пер. с англ. М., 1995.

6. Коуз Р. Фирма, рынок и право – М., 1993. (http://www.libertarium.ru/libertarium/1_lib_firm0?PRINT_VIEW=1&NO_COMMENTS=1)

7. Шумпетер Й. Теория экономического развития: Пер. с нем. М.: Прогресс, 1982.

8. Нельсон Р. Р., Уинтер С. Дж. Эволюционная теория экономических изменений. – М.: Дело, 2002.

(Конспект книги размещен на сайте <http://vif2ne.ru/nvz/forum/arhprint/116014>)

9. Корнаи Я. Системная парадигма. // Вопросы экономики. – 2002. – №4. – С. 4-22.

10. Хакен Г. Самоорганизующееся общество. (<http://spkurdyumov.narod.ru/Haken51.htm>)

11. Бранский В. П. Теоретические основания социальной синергетики. // Вопросы философии. – 2000. – №4. – С. 112-129.

12. Пригожин И., Стенгерс И. Порядок из хаоса. Новый диалог человека с природой. Пер. с английского. Данилова Ю.А. – М.: "Прогресс", 1986.

13. Богданов А. А. Тектология: (Всеобщая организационная наука). В 2-х кн.: Редкол. Л. И. Абалкин (отв. ред.) и др./Отд-ние экономики АН СССР. Ин-т экономики АН СССР. – М.: Экономика, 1989. – 655 с.

14. Думная Н. Н. Теория самоорганизации и стратегия экономических реформ в России. //Международные рынки капиталов в условиях

глобальной конкуренции и перспективы инвестиций в Российской Федерации. /под ред . Пановой Г. – М.: ИМА - пресс, 1999.

15. Ерохина Е. А. Теория экономического развития: системно-синергетический подход. – Казань, 2000. (<http://ek-lit.agava.ru/eroh/index.html>).

html).

16. Чернавский Д.С. «Эволюционная экономика и биологическая эволюция» (www.synergetic.ru/science/print.php?print=chernav)

Статья поступила в редакцию 23.01.2006

Н.С. РЕШЕТИЛО,

Украинская государственная академия железнодорожного транспорта

КУЛЬТУРНО-МЕНТАЛЬНЫЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЙ

Первоочередное внимание к человеческому капиталу, гармоничному развитию личности, её творческой самореализации становится ключевым направлением менеджмента во всех сферах экономики. Экономические успехи компаний становятся всё более зависимыми от формирования и реализации определённых черт трудового менталитета персонала – рыночного мышления, ориентации на творческий подход к работе, проявления инициативы, самостоятельности, готовности к инновациям, к изменению конъюнктуры рынка, к риску. Но, прежде чем принимать новые управленческие решения, необходимо учитывать те препятствия, которые могут возникнуть при мотивации работников, обладающих особым национальным менталитетом. Так, применение западных технологий управления зачастую сталкивается с неприятием, непониманием со стороны украинского работника. Поэтому, очень важно исследовать культурно-ментальные и психологические особенности работника, особые национальные черты его культуры и традиций, которые необходимо учитывать при разработке эффективных управленческих технологий.

В работах ряда исследователей: Д. Богини [1], И. Супоницкой[2], Э. Уткина[3], А.Еськова, В.Кулийчука[4], других, исследуются стимулы и антистимулы трудовой деятельности работников в современных условиях, проблемы совершенствования организации оплаты труда, нематериальные факторы мотивации. В то же время проблемам изучения особенностей национального менталитета и психологии работников, их влиянию на мотивацию их деятельности все еще не уделяется достаточно внимания.

Целью данной статьи является исследование психологических и культурно-ментальных характеристик отечественных работников, особенностей внедрения корпоративной культуры на украинских предприятиях, разработка

понятия и методики анализа национального экономического менталитета.

Результаты экономической деятельности любого предприятия зависят от многих факторов, в том числе и от отношения работников к труду, а также от их взаимоотношений между собой, от качества трудового коллектива предприятия в целом. Особенности менталитета советского трудового коллектива были таковы, что эффективность никогда не была непосредственной целью его деятельности, на что обращает внимание И. Прусс [5, с. 50]. Такой коллектив стремился к самосохранению, расширению привилегий, минимизации усилий, он был приучен к периодам авральной работы, которая обязательно чередовалась с необъяснимыми простоями. В СССР трудовой коллектив был приспособлен к чему угодно, но только не к повышению эффективности производства. Одной из основных причин подобной ситуации является неразвитость мотивации трудовых отношений. Для повышения качества мотивации необходимо разработать новые принципы управления трудовым персоналом, выявить глубинные основы мотивации работников, установить общие для всего трудового коллектива цели, добиться желаний и энтузиазма персонала по их выполнению, сформировать принципиально новую корпоративную культуру.

Как показывают исследования, в основе мотивации трудовой деятельности отечественных работников лежат материальные стимулы, и, прежде всего, уровень заработной платы. Именно заработную плату работники ставят на первое место, оставляя "на потом" поиски смысла своего присутствия на работе. В то же время, в развитых странах зарплата не является самым важным фактором мотивации работников. Так, большому количеству сотрудников ряда крупных предприятий в Германии был

© Н.С. Решетило, 2006