

Е.А. ЮРМАНОВА, к.э.н., доцент,
 Донецкий институт железнодорожного транспорта,
 Донецк, Украина,
alenayurmanova@mail.ru

СОВРЕМЕННЫЕ КООПЕРАТИВНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ В КОНТЕКСТЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНО-ЭВОЛЮЦИОННОЙ ТЕОРИИ

Статья анализирует возможности и ограничения основных методологических подходов (в рамках неоклассической и неоинституциональных школ), используемых в теоретических исследованиях экономических организаций, применительно к изучению специфики кооперативных организационных форм. С помощью исследовательского инструментария институционально-эволюционной теории раскрывается социально-экономическая природа кооперативов и выявляются особенности их организационно-институциональных структур, которые обеспечивают данным социально-экономическим организациям функциональную устойчивость и динамизм в условиях современной рыночной экономики.

Ключевые слова: институциональная теория, кооперативы, теории экономической организации, неоклассическая школа, неоинституциональные подходы, эволюционная теория

Стаття аналізує можливості та обмеження основних методологічних підходів (в рамках неокласичної та неоінституціональних шкіл), що використовуються у теоретичних дослідженнях економічних організацій, стосовно вивчення специфіки кооперативних організаційних форм. За допомогою дослідницького інструментарію інституційно-еволюційної теорії розкривається соціально-економічна природа кооперативів і виявляються особливості їх організаційно-інституційних структур, які забезпечують даним соціально-економічним організаціям функціональну стійкість та динамізм в умовах сучасної ринкової економіки.

Ключові слова: кооперативи, теорії економічної організації, неокласична школа, неоінституціональні підходи, еволюційна теорія

Е.А. Yurmanova

Modern cooperative organizations in a context of the institutional and evolutionary theory

The article analyzes the opportunities and restrictions of the main methodological approaches (neoclassical and new-institutionalist schools) used in the theoretical researches of the economic organizations, in relation to the study of the specificity of cooperative organizational forms. By means of research tools of the institutional and evolutionary theory the socio-economic nature of cooperatives is

revealed, as well as their organizational and institutional frameworks which provide to these social and economic organizations functional stability and dynamism in the conditions of modern market economy come to light are identified.

Keywords: cooperatives, economic organization theory, neoclassical school, new-institutionalist approaches, evolutionary theory

Формирование целостности представлений о закономерностях развития современных социально-экономических систем, как одно из методологических положений современного институционализма, делает актуальным исследование проблемы многообразия организационных форм, выявление особенностей их функционирования и устойчивого существования, которые не всегда возможно объяснить в ортодоксальных и даже коузианско-уильямсоновских терминах экономической эффективности. Создание сто семьдесят лет, в 1844 году, потребительского кооператива «Общество справедливых рочдейлских пионеров» (Великобритания), чья деятельность осуществлялась на основе разработанных учредителями кооперативных принципов, ознаменовало становление кооперации как коллективных действий членов объединений, реализующих коллективный интерес через образование специфических организационных форм – кооперативов, изначально характеризовавшихся двойственностью своей природы. Двойственность кооперативной организации заключается в том, что представляя собой ассоциацию людей, она стала формой выражения социальных отношений между своими членами и одновременно экономических отношений между ними и созданным членами кооператива общим предприятием (находящимся в коллективной собственности и демократически управляемым членами), основополагающее назначение которого – содействовать удовлетворению их экономических, социальных, культурных потребностей. Зародившись как элементы рыночной системы хозяйствования, даже самые первые

© Е.А. Юрманова, 2014

.....
<http://www.elibrary.ru/issues.asp?id=37579>

<http://www.instud.net>, <http://www.nbu.gov.ua/>

кооперативы (потребительские, производственные, кредитные), несомненно, своей социально-экономической деятельностью внесли важный вклад в развертывание процессов гуманизации и социализации капиталистической рыночной экономики. К началу XXI в. прежде всего в развитых странах Западной Европы, США, Канаде, Австралии, Японии сформировался кооперативный сектор, рассматриваемый (в структуре т.н. третьего сектора) как неотъемлемый и основополагающий компонент современной социальной экономики. В мировой экономике кооперативные организации представляют интересы почти 1 млрд. своих членов и создают рабочие места для более 100 млн. рабочих и служащих. Страной с наибольшим числом индивидуальных членов-кооператоров, косвенно представленных в Международном Кооперативном Альянсе, являются США с 305,6 млн. членов, объединенных в почти 30 тыс. кооперативов. Япония с ее 75,8 млн. кооператоров занимает четвертое место в мировом кооперативном движении, при этом каждое третье домохозяйство является членом какого-либо кооператива [6]. В 27 странах ЕС кооперативный сектор (т.н. Cooperatives Europe) охватывает 160 тыс. предприятий, 123 млн. членов и создает 5,4 млн. рабочих мест [7, с. 7]. При этом кооперативные предприятия действуют во всех основных отраслях экономики (промышленность, строительство жилья, энергообеспечение, сельскохозяйственное производство, предоставление разнообразных услуг, торговля, финансовая сфера, страхование, медицина и пр.). Кооперативы призваны обеспечить разнообразные блага своим членам, поскольку эти блага не могут быть эффективно произведены в границах индивидуальных хозяйствующих единиц. Для членов кооператива (пайщиков), инициировавших создание подобной социально-экономической организации, это означает, что, используя результаты ее функционирования (в качестве клиентов), они одновременно выступают пользователями-собственниками (патронами), пользователями-управляющими, пользователями-получателями выгод от деятельности, которые распределяются пропорционально патронажу. Таким образом, члены кооператива несут бремя определения и реализации организационных, экономических и социальных целей их организации. Такие специфические особенности кооперативного управления требуют соответствующих аналитических инструментов экономического анализа.

При этом необходимо преодолеть упрощенный подход, встречающийся и в зарубежной, и еще чаще в отечественной экономической литературе, к проблеме создания и распространения кооперативных организаций, когда за ними признается определенная положительная, но незначительная роль в системе социально-экономических отношений современной рыночной экономики. Отечественные исследователи кооперативной тематики, обращаясь к вопросам социально-экономической сущности кооперативных форм хозяйствования, особенностям их организационной структуры, ориентируются, в основном, на обоснование некоего социально-терапевтического эффекта, который возникает в связи с присутствием на рынке кооперативов (прежде всего сельскохозяйственных: обслуживающих, производственных; кредитных, потребительских), практически не применяя методологии различных современных концепций организаций, слабо используя их аналитический инструментарий, игнорируя процессы эволюционирования кооперативных организаций [1, 2, 4].

Указанные выше обстоятельства обусловили выбор цели статьи: исследовав возможности и ограничения основных методологических подходов, используемых в экономическом анализе экономических организаций, применительно к изучению кооперативных организационных форм, на основе исследовательского инструментария институционально-эволюционной теории выявить социально-экономический потенциал кооперативов и особенности их организационно-институциональных структур, обеспечивающих данным социально-экономическим организациям функциональную устойчивость и динамизм в условиях развития современной рыночной системы хозяйствования.

Исследовательский инструментарий ортодоксальной экономической теории [10] позволяет трактовать кооператив как особую фирму со специфическими оптимизационными целями, связанными с максимизацией выгоды для своих членов, и тем самым отличающуюся от традиционной максимизирующей прибыль неоклассической фирмы. Причем под выгодами от деятельности кооператива понимается не максимизация прибыли, а возможность потребления разнообразных и качественных товаров и услуг, обеспечивающего повышение благосостояния членов. Но сравнение кооператива с конструкцией неоклассической фирмы исключительно на принципах экономической

эффективности, экономической рациональности и эгоистичности индивидов приводит сторонников неоклассического подхода к анализу кооператива как организации, с которой члены ведут бизнес. Идеальной целью кооперативной фирмы становится максимизация благосостояния всех членов, которая достигается тогда, когда сумма прибылей, получаемых членами от их собственных хозяйственных операций, и чистой прибыли кооператива максимизируется. Такое одностороннее исследование кооперативной организации демонстрирует явную ограниченность неоклассического анализа кооперативной деятельности, поскольку остается непонятным само пребывание подобных организационных форм на рынке. Имманентное неоклассической теории объяснение истоков фирмы и ее развития через объяснение ее эффективности, смещение при этом проблемы эффективности и проблемы существования фирмы затрудняют поиск ответов на ряд принципиальных вопросов. Почему кооперативные организации в условиях усиливающейся конкуренции с коммерческими фирмами и корпорациями и неблагоприятной экономической конъюнктуры периодов экономических кризисов сохраняют свое присутствие в экономиках различных стран, прежде всего развитых? Благодаря чему кооперативные организации расширяют сферы своей деятельности, выходя за рамки традиционных секторов (сельское хозяйство, промышленное производство, кредитная деятельность, розничная торговля), достаточно успешно осваивая новые направления социально-экономической деятельности (страхование, медицинское обслуживание, предоставление социальных услуг, энергетика, транспорт и пр.), что не может не сказаться на последовательности в приверженности кооперативов базисным принципам кооперативной практики – т.н. кооперативным принципам?

Очевидно, что ортодоксальный экономический анализ затрудняет выявление отличительных особенностей внутренней структуры кооперативных организаций и понимание специфики кооперативного поведения, ограничивает возможности формулирования адекватных рекомендаций для кооперативов как современных субъектов хозяйствования. Кроме того, в качестве объектов исследования выступали только рабочие кооперативы, которые по количеству своих членов никогда не занимали значительного места в кооперативном сегменте развитых стран (так, они функционируют в 17 странах Европы, представлены 50

тыс. предприятий и 1,4 млн. рабочих-собственников [11]). Не рассматривались особенности кооперативных организаций, отличающие их от других организационных форм и придающие деятельности кооперативов выраженный социальный характер.

Неоинституциональные теории фирмы во всем многообразии аналитических инструментов (транзакционные издержки, неполные контракты, права собственности, оппортунистическое поведение, модели принципал-агентских отношений, гибридная форма управления и др.) в применении к кооперативным организациям, представленным на современных рынках, дали возможность проникнуть в суть деятельности кооперативов и их конкретной институциональной структуры.

Исходя из контрактной перспективы, неоинституционализм выдвигает на первый план понятие издержек, сопровождающих взаимодействие экономических агентов. В контексте анализа кооперативного поведения и институциональной структуры кооперативной организации возникает необходимость обратиться к конструктам «издержки использования ценового механизма (рынка)» и «издержки собственности». Концепция транзакционных издержек, являясь фундаментальной для всего нео-институционального исследовательского потока, была применена к кооперативным организациям в модели Г. Хансмманна (Hansmann), который рассматривал процесс создания кооперативных фирм, прежде всего, в связи с наличием «провалов» рынка.

Согласно теории невыполненного контракта (the contract failure theory) Хансмманна в ряде случаев рыночный механизм не обеспечивает эффективный контроль за деятельностью производителей, в связи с чем последние могут намеренно завышать цену при низком качестве продукции, что приводит к ухудшению благосостояния потребителя. Таким образом, со стороны производителя может иметь место нарушение обычных контрактных обязательств, что Хансмманн и называет «невыполненным контрактом» [8, с. 35]. Как следствие, население, желающее получить соответствующие социальные услуги, начинает больше доверять в вопросах социального обеспечения некоммерческим организациям, к каковым также относят кооперативы (non-profit oriented cooperative firms), а не коммерческим структурам или государству. Как видим, потребность в деятельности подобных организационных форм объясняется с точки зрения отказов тра-

диционных секторов, а не с позиции «социальности» кооперативов, как их ключевой способности, и сотрудничества.

Издержки собственности Хансманн связывает с издержками процесса принятия решений, имеющих коллективный характер (поскольку речь идет о кооперативах, находящихся в коллективной собственности), риском, которому подвергаются собственники, агентскими отношениями, порождающими издержки контроля за сотрудниками и менеджерами (их появление в кооперативах отражает усложнение внутренней структуры управления, что вызвано ростом численности членов-пайщиков, расширением масштабов деятельности и освоением новых направлений деятельности). Становясь собственниками кооператива (как члены-пайщики), индивиды теряют стимулы, характерные для рыночных сделок и спецификации прав собственности, в результате чего происходит реструктуризация мотиваций и стимулов, что порождает изменение поведения и издержек. С ростом количества пайщиков в кооперативах (принцип открытого членства является первым среди кооперативных принципов, составляющих основу кооперативной деятельности) снижается стимул к коллективным действиям и возникает угроза проблемы безбилетника. Основным ограничением деятельности кооперативов выступают издержки принятия коллективного решения, увеличивающиеся с ростом самой кооперативной организации, хотя, надо признать, не все типы кооперативов страдают от подобного ограничения. В конечном итоге, выживают на рынке, по Г. Хансманну, организации, способные свести к минимуму общую сумму издержек собственности и рыночной контрактации.

В связи с этим особую роль приобретают иные механизмы обеспечения устойчивости внутриорганизационных отношений между собственниками (пайщиками). Издержки собственности нуждаются в надлежащем регулировании на уровне управления организации. В случае с кооперативами именно ориентация их членов на определенные социальные нормы (доверие, солидарность, реципрокность, альтруизм) и кооперативные ценности (взаимопомощь, взаимная ответственность, демократия, равенство, справедливость, солидарность) превращает кооперативную организационную модель в действенный механизм социальной координации. Можно утверждать, что постоянство членства и доверие друг к другу выступают особым организационным активом ко-

оперативов. Институт доверия, укоренившийся в личных отношениях между членами кооператива, способствует нейтрализации внутренних конфликтов и оппортунистического (недобросовестного) поведения. Кооперативы функционируют, прежде всего, в тех рыночных нишах, которые требуют высокого уровня доверия между индивидами, их создающими. Так, например, во многих странах, как развитых, так и развивающихся, очевидное преимущество перед максимизирующими прибыль фирмами в обслуживании граждан с низкими доходами, что обеспечивает их финансовое включение, имеют кооперативные финансовые учреждения (кредитные кооперативы, кооперативные банки, страховые кооперативы и т.п.). Важность доверия в обеспечении устойчивости структуры кооперативных организаций также объясняется тем, что кооперативы в большей степени полагаются на отношенческие контракты между своими членами, а не на формальное регулирование (которое тоже существует), и, следовательно, кооперативы менее склонны, чем принадлежащие инвесторам фирмы, вводить разного рода санкции по отношению к своим участникам.

Однако, объяснение образования кооперативных организаций в терминах неинституционального анализа (осуществляется в рамках теории экономической организации О. Уильямсона), как стратегии минимизации транзакционных издержек, содержит в себе некоторую ограниченность, которая становится очевидной при определении места современных кооперативов (как неиерархических, по Уильямсону, а, значит, менее эффективных форм организаций) в континууме рынок – иерархия (фирма). Такая методологическая ограниченность неинституциональных экономических теорий организаций, обнаруживаемая в процессе исследования структурной эффективности и внутренней динамики кооперативных форм, особенностей эволюции популяций кооперативов, проявляется в следующем:

– недооценка роли институциональных изменений в решении проблем, возникающих в кооперативных организациях в связи с издержками собственности;

– сведение кооперативной фирмы к отношенческим контрактам и организационной форме, нацеленной на минимизацию транзакционных издержек;

– предположение об исключительно эгоистической природе индивидов, объединяю-

щихся в кооперативы;

– пренебрежение социальной ролью кооперативов.

Выведение понимания природы кооперативных организаций – в контексте генезиса теорий фирмы – за рамки максимизационно-минимизационных конструкций становится возможным благодаря обращению к положениям эволюционной теории фирмы [3, 5]. Данная теория ориентирует на важность ограниченной рациональности, рутин и динамических способностей, дополненных анализом мотивационной составляющей, в комплексе обеспечивающих адаптацию, организационное развитие кооперативов и реализацию их конкурентоспособного потенциала как социальных организаций.

Понятие «рутины», введенное в научный оборот в качестве исследовательского инструмента Р. Нельсоном и С. Уинтером, является базисным для эволюционного подхода. Его применение в контексте развития теорий фирмы позволяет рассматривать организацию в качестве эволюционирующей системы, характеризующейся определенными механизмами изменения, обеспечивающими адаптацию к внешней среде, детерминирующими организационную динамику и внутрифирменную эффективность. При взаимодействии с внешней средой фирмы отбирают определенные стратегии поведения и реагируют на изменяющиеся условия среды изменением сложившихся внутриорганизационных процедур и практик управления – так называемых рутин.

Многогранная сложность человеческого поведения и разнообразие человеческих мотиваций проявляется также в том, что разные организации могут создавать различные количества экономических и социальных излишков, демонстрируя тем самым различные структурные издержки и уровни. Само человеческое поведение не может быть охарактеризовано только с точки зрения эгоистичности. Человеческое поведение может быть понято только как комплекс, в границах которого одновременно сосуществуют и эволюционируют эгоистические (экономические и денежные) мотивации и неэгоистические мотивации и поведение.

Эволюционный подход осмысливает природу организации через ее функции в воспроизводстве и развитии привычек, правил и рутин, выступающих альтернативой господству рационального оптимизирующего расчета прибылей и убытков. При этом рациональный

расчет полностью не исключается, но нуждается в дополнительных инструментах, институционализация которых происходит в рамках организационной структуры, придавая последней устойчивость и постоянство в море рыночных отношений, где дрейфуют различные экономические организации. Согласно эволюционной теории, институты принимают форму организационных рутин с точки зрения прав собственности, структур управления и организационных моделей.

Институционально-эволюционная теория объясняет существование организаций также их способностью сохранять правила и рутину в рамках своей институциональной структуры. Такие устоявшиеся правила, процедуры и практики управления фирмой (организационные рутину) обеспечивают организации, наряду с процессами принятия коллективных решений (отражают внутренние цели, стратегии и ограничения, индивидуальные и групповые ценности и мотивы), наиболее адекватное приспособление к изменениям во внутренней и внешней ее среде.

Развитие организации есть результат взаимодействия элементов внутренней и внешней среды. Реакция фирмы на воздействия со стороны изменяющихся условий внешней среды приобретает характер организационной динамики, которая представляет собой изменения внутренней структуры организации, системы внутренних отношений и мотиваций членов организации, способностей к адаптации, определяющей жизнеспособность структуры.

Применение институционально-эволюционной модели фирмы к исследованию кооперативных организационных форм, которые традиционно при характеристике субъектной структуры рыночной экономики относят к малым и средним предприятиям, актуализирует вопросы об источниках их выживания и развития в условиях сильной конкуренции со стороны корпоративных и холдинговых образований. Ответы, согласно институционально-эволюционному подходу, следует искать в особенностях внутренней среды кооперативов (задается, прежде всего, мотивациями и ценностными установками членов-участников) и ее взаимодействии с факторами внешней среды (спрос на функционирование кооперативных форм, обеспечивающих товарами и услугами специфические категории населения со специфическими потребностями; динамизм сферы услуг, спрос на которые приобретает

узкогрупповой характер; фактор территориальной привязки и связь с местным сообществом; структура рыночных условий).

Внутренняя институциональная среда кооперативов определяется комплексом кооперативных институтов, представленных, в первую очередь, кооперативными принципами (выступают формальными составляющими) и кооперативными ценностями (неформальные кооперативные институты).

Двойственная природа кооперативов порождает определенные трудности как в оценке результатов их экономической и социальной деятельности, так и в правовом регулировании такой деятельности. Принципиальное отличие кооперативов от других экономических организаций заключается в том, что их экономическая деятельность подчинена этическим ценностям (выступают как кооперативные ценности), которые, наряду с экономическими и юридическими законами, регулируют совместную деятельность кооператоров, руководствующихся своими внутренними убеждениями и силой коллективного мнения. Кооперативные ценности при этом выполняют в кооперативах интегративную функцию и способствуют решению проблемы удовлетворения индивидуальных потребностей в рамках кооперативной организации.

Мотивации индивидов, объединяющихся в кооперативы, не связаны исключительно с денежными стимулами (прибыль не является главной ценностью кооперативных организаций), и изначально в качестве побудительных компонентов выступают ценность реципрокного поведения, справедливый характер процедур и социальная ориентированность целей. Институты внутренней среды кооперативов увязаны со стратегическими целями, миссией и направлениями кооперативной деятельности, образуя основу кооперативной культуры.

Соединение индивидуальных мотиваций и ассоциированных ценностей требует координации. Таким координационным институтом выступают рутины. Рутины в кооперативных организациях представляют эволюционирующие механизмы, стимулирующие согласованность между коллективными и индивидуальными ценностями и целями, которые включают не только меркантильную составляющую, но также понятия справедливости, взаимности, инклюзивности, обучения, уважения и признания, индивидуального благосостояния.

Понимание организационной специфики и организационной структуры кооперативов

вне кооперативных ценностей крайне затруднительно. Кооперативные ценности (как неформальные нормы, правила, поведенческие установки) реализуются в межсубъектных отношениях членов кооператива. Нет кооперативных ценностей в рамках организации как таковой, поскольку носителями кооперативных ценностей являются сами члены-кооператоры. В то же время кооперативную организацию характеризуют кооперативные принципы, правда, в той степени, в которой они были формализованы в официальных документах, которыми обязаны руководствоваться кооперативы в своей деятельности (устав, правила кооперативной деятельности и т.п.). Ценность кооперативной организационной культуры определяется тем, насколько полно и последовательно предприятие реализует интересы членов-участников.

Необходимо отметить, что ценности, которые трактуются при выявлении специфики кооперативных организационных форм, как кооперативные ценности достаточно широко представлены в различных культурах. То есть они могут быть охарактеризованы, прежде всего, как гуманистические ценности, дополняемые этическими нормами (честность, открытость, социальная ответственность, забота о других). Таким образом, кооперативные ценности включают в себя такие ценности, на которые кооперативы отнюдь не имеют монополии, хотя концепт кооперативных ценностей редко используется за пределами сферы кооперативной деятельности. Как нам представляется, признание их в качестве кооперативных стало возможным во многом благодаря тому, что следование им способствовало (и продолжает способствовать) достижению целей (выгод), которые кооператоры стремятся реализовать через совместную, взаимовыгодную деятельность и совместно управляемое кооперативное предприятие.

Консолидирующую роль кооперативных ценностей и их связь с кооперативными принципами можно представить в виде таблицы (таблица 1). Выявляя взаимозависимость кооперативных принципов и кооперативных ценностей, необходимо исходить из того, что если участники признают организационную значимость кооперативных принципов (выступают, в терминах эволюционного подхода, в качестве элемента «организационного генотипа»), в которых отражена кооперативная сущность создаваемой организации, то они должны принять кооперативные ценности в каче-

стве условий, способствующих полноценной реализации кооперативных принципов как принципов сотрудничества. Отправной точкой

и для кооперативных ценностей, и для кооперативных принципов является понятие сотрудничества [9, с. 638].

Таблица 1

Взаимодействие кооперативных принципов и кооперативных ценностей*

Кооперативные принципы	Кооперативные ценности
Добровольное и открытое членств Демократический контроль членов Автономия и независимость	Равенство Взаимопомощь Демократия
Экономическое участие членов	Справедливость
Образование, повышение квалификации, информация Сотрудничество между кооперативами Забота об обществе	Взаимная ответственность Солидарность (социальная ответственность и забота о других)

*Источник: составлено на основе [6]

Включение кооперативной организацией в свои уставные документы, прежде всего, первых трех принципов кооперативной деятельности означает, что ценности равенства и взаимопомощи становятся определяющими во взаимодействии членов. Вместе с доверием, которое характеризует состояние взаимоотношений между органами управления кооперативом и его членами, между самими членами, эти ценности придают кооперативной организации, как социальной общности устойчивость и определенные преимущества перед другими организационными формами, где уровень доверия и значимость взаимопомощи остаются низкими. Организационная роль кооперативных принципов при этом заключается в том, что, будучи официально отраженными в регулирующих деятельность кооператива документах, они существенно снижают риск оппортунистического поведения членов, не согласных с соответствующими ценностями. Проявления оппортунизма представляют опасность для устойчивости структуры кооператива как организации, в основе деятельности которой лежит внутренняя мотивация ее членов-участников. Оппортунистическое поведение индивидов препятствует кооперативному поведению и полноценной реализации, как это ни парадоксально звучит, внутренних мотиваций. Повышение ценности внутренних мотиваций, обретение ими новой значимости, что является отличительной особенностью некоммерческих организаций (к каковым мы относим и кооперативы), может быть достигнуто только в условиях ограничения и предотвращения девиантных моделей поведения. Оппортунизм нарушает согласованность индивидуальных

мотиваций и коллективных целей, угрожая, тем самым, выживаемости и дальнейшему функционированию кооператива в изменяющейся внешней среде. Эффективность деятельности кооператива во многом зависит от взаимодействия между специфическими индивидуальными ценностями и мотивациями и организационными управлением и целями, которое обеспечивается существующими организационными рутинными. Причем организационные рутины, которые укрепляют доверие и взаимность, обеспечивают инклюзивное управление, отражают общие ценности членов кооператива и учитывают их индивидуальные ценностные установки, позволяют добиваться результатов, имеющих как монетарную оценку и способствующих повышению личного благосостояния, так и демонстрирующих явно немонетарный характер, как-то удовлетворение внутренних мотиваций индивидов, реализация творческого потенциала участников и внутриорганизационная эффективность.

Основная институциональная структура кооперативных организаций, как правило, определяется в законодательном порядке и поэтому требует соблюдения членами кооперативов. Тем самым обеспечивается действие части организационных правил, отражающих ряд консолидированных ценностей и принципов, которых члены решают придерживаться изначально. Но поскольку кооперативы возникают как самоорганизующиеся системы (создаются самоорганизующимися принципалами), они способны специфицировать собственные ценности и мотивации, которые интегрируются в систему организационного управления и правил работы, разрабатываемых для

осуществления производственной деятельности. Подобные управленческие процессы принятия решений, правила и процедуры в рамках организации обнаруживают себя в качестве рутин, с помощью которых кооператив как организация взаимодействует с внешней средой и которые подвержены изменениям, обеспечивая тем самым выживание кооператива и его потенциальное расширение (мы склоняемся к концепции онтогенетической эволюции институциональной структуры организации применительно к кооперативам). Иными словами, кооператив может отказаться от одних рутин и ввести вместо них другие, если это оказывается необходимым. Речь идет о наиболее адаптивных к изменяющейся среде и эффективных организационных рутин. Таким образом, эволюция на уровне организации – это и способность сохранить идентичность, и способность к адаптации. При этом эволюция не

предполагает изменения стратегии кооперативной деятельности.

Инструментарий эволюционной теории организации (прежде всего концепт рутин) позволяет представить внутреннюю среду кооператива как многоуровневую структуру, отражающую иерархию организационных рутин [5, с. 373-378]. Расположение уровней учитывает особенности воспроизводства, сохранения и эволюцию соответствующих им рутин, а также природу кооперативов, в которых прибыль не является основной ценностью, доминирующими характеристиками становятся внутренние коллективные и индивидуальные мотивации, немонетарные стимулы, приоритет индивидуального удовлетворения.

Многоуровневая пирамидальная структура внутренней среды кооперативной организации изображена на рисунке 1.



Рис. 1. Организационная структура кооператива

Поскольку кооператив в своей деятельности изначально ориентирован на индивидуальные потребности и предпочтения самоорганизующихся членов, то он должен своевре-

менно и гибко реагировать на изменения (эволюцию) индивидуальных ценностных установок. Это находит выражение в эволюции самих правил управления кооперативными организа-

циями. Отражая потребности, ценности и цели членов, формализованные процедуры и правила, гарантирующие четкие стандарты процедурной и дистрибутивной справедливости, обеспечивают осуществление совместной деятельности, последовательно учитывающей индивидуальные мотивации. При этом правила и процедуры выступают в качестве механизма координации деятельности. Признавая необходимость согласования индивидуальных и организационных целей, мы неизбежно признаем эволюционирующее равновесие между тем, что члены кооператива как индивиды воспринимают для себя ценным и тем, что признано таковым институтами. Ценности (как коллективные, так и индивидуальные), занимающие ключевые позиции в системе организационных ценностей, играют важную роль в разрешении дилеммы «сохранение идентичности – адаптация». Приоритетность индивидуальных мотиваций и ценностей нами была отражена в перевернутой пирамиде, иллюстрирующей внутреннюю среду кооператива. В основании пирамиды расположены базовые институциональные особенности кооперативных организаций, которые, как правило, подвергаются высокой степени юридической формализации относительно прав присвоения и контроля. Организационные рутинные данного уровня отражают социально-экономический генотип – специфические признаки кооператива как организации. Юридические рамки определяют права контроля, реализующиеся в процедурах принятия решений и распределении доходов. Ценности данного уровня управления характеризуются фундаментальностью, они разделяются обществом, имеют общечеловеческий характер. Верхние уровни отражают эволюционирующие ценности и предпочтения индивидов (членов кооператива). При этом их влияние на правила и процедуры принятия управленческих решений по вопросам стратегической деятельности организации и распределения доходов не наблюдается в ближайшем будущем и может проявиться только через значительный промежуток времени. Однако надо признать, что права контроля и их юридическое оформление находятся – таки под влиянием ценностей, культурной среды, индивидуальных мотиваций. Но эволюция прав контроля, вероятно, будет иметь место только в долгосрочной перспективе.

Как уже отмечалось, базовый уровень управления (первый уровень пирамиды) ориентирован на разработку стратегических реше-

ний, но при этом находится под определенным влиянием организационной структуры и рабочих правил. Характер управления на втором уровне организационной структуры определяется самоорганизованными членами, отражая их ценности и цели. Ценности разделяются всеми членами кооператива, выступая как кооперативные ценности. Их изменения возможны в длительной перспективе. Процесс саморегулирования не только способствует формированию ценностей и целей, но и предполагает наличие критериев поведения. Механизм саморегулирования включает два взаимодополняющих компонента, которые можно определить как креативный и ограничивающий (и имеющий обязательную силу). С одной стороны, устанавливаемые организационные правила должны оставлять пространство для выражения специфических оценок (мнений) и позволять членам творчески подходить к формированию управления организацией. С другой стороны, эти правила действуют как своеобразные ограничители для проявлений оппортунистического поведения и призваны обеспечить высокую степень соблюдения коллективных целей. При этом ограничительная функция правил не должна ослаблять индивидуальный потенциал и подрывать внутренние мотивации членов кооператива. Выравнивание индивидуальных требований и организационных правил обязательно предполагает процесс модификации этих правил, отражающий эволюцию самих требований. Стимулы, которые способствуют согласованию индивидуального поведения и организационных целей, имеют монетарную и немонетарную форму выражения. Назначение управленческих правил и процедур на данном уровне – поддержание эволюционного потенциала организации. На третьем (верхнем) уровне располагаются индивидуальные мотивации и индивидуальные ценности, поскольку их наиболее полная реализация свидетельствует об устойчивом и эффективном развитии кооперативной организации, показателями которого выступают рост индивидуального благосостояния и производственных показателей, которые рассматриваются как конечные результаты экономической деятельности (также имеют монетарный и немонетарный характер). Полнота выражения внутренних мотиваций зависит от взаимодействия индивидуальных ценностей и кооперативных институтов, а также качества межличностных отношений (уважение, взаимность, доверие). Индивидуальные ценности доста-

точно эластичны и способны изменяться в среднесрочном периоде.

Применение принципа многоуровневости к исследованию внутренней среды кооперативной организации позволило представить ее как стратифицированную систему, различные уровни управления которой взаимодействуют посредством определенных соединителей: правил и норм поведения, процедур управления, т.е. организационных рутин. Такой подход дает возможность объяснить развитие кооперативной организации. Как микро-система, кооператив эволюционирует одновременно на нескольких внутренних уровнях. Уровни (отражающий кооперативные признаки и фундаментальные кооперативные институты; уровень саморегулирования и организационных целей; уровень индивидуальных мотиваций) и соответствующие им рутины находятся в активной взаимосвязи и взаимовлиянии и формируют предпосылки для эволюции внутренней институциональной среды кооператива, что обеспечивает его приспособление, жизнеспособность и эффективность в изменяющейся внешней среде. Многоуровневый подход демонстрирует также, что на всех уровнях структуры кооперативной организации, в большей или меньшей степени, проявляют свое действие оба эволюционных правила – стремление к сохранению идентичности и адаптация к внешней среде. При учете изменений, наблюдаемых на всех уровнях управления кооператива, становится очевидным, что для успеха его развития существенны не только экономические, но и, в первую очередь, социальные критерии эффективности. Специфическая социально-экономическая природа кооперативов, кооперативные принципы и ценности, отношения патронажа и демократический механизм управления дает возможность кооперативным организациям выступить инициаторами создания кооперативных сетей. Появление в национальных кооперативных секторах кооперативных сетей следует рассматривать как пример организационных инноваций, которые возникают не просто как реакция на изменение внешней среды, но, в свою очередь, оказывают обратное активное влияние на ее структурирование. Кооперативные сети становятся одним из значительных источников конкурентного преимущества кооперативов перед капиталистическими фирмами. Анализ социальной роли прав собственности и организационных рутин, исследование эволюции институтов, которые

определяют социальную природу кооперативов, позволяют выявить социально-экономический потенциал кооперативных организаций и обосновать социальную направленность институциональной эволюции кооперативных организационных форм.

Литература

1. Бабенко С.Г. Основы кооперації / С.Г. Бабенко, С.Д. Гелей, Я.А. Гончарук, Р.Я. Пастушенко. – К.: Знання, 2004. – 470 с.
2. Молдаван Л.В. Роль кооперативів у подоланні сільської бідності / Л.В. Молдаван, Д.Ф. Крисанов, Л.О. Удова // Економіка АПК. – 2010. – № 11. – С. 121-129.
3. Нельсон Р.Р. Эволюционная теория экономических изменений / Р.Р. Нельсон, С.Д. Уинтер / Пер. с англ. – М.: Дело, 2002. – 536 с.
4. Пантелеймоненко А.О. Аграрна кооперація в Україні: теорія і практика: Монографія / А.О. Пантелеймоненко. – Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. – 347 с.
5. Ходжсон Д. Экономическая теория и институты: манифест современной институциональной экономической теории / Д. Ходжсон / Пер. с англ. – М.: Дело, 2003. – 464 с.
6. Cooperative facts and figures [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ica.coop/en/what-co-op/co-operative-identity-values-principles>.
7. Co-operatives for Europe: Moving forward together. – Brussels: Co-operative House Europe, 2012. – 16 p.
8. Hansmann H. Economic Theories of Nonprofit Organisation / H. Hansmann // The Nonprofit Sector: A Research Handbook / In Powell Walter W. (ed.). – Haven: Yale University Press, 1987. – P. 27-42.
9. Nilsson J. The nature of cooperative values and principles / J. Nilsson // Annals of Public and Cooperative Economics. – 1996. – Vol.67, № 4. – P. 633-653.
10. Royer J.S. Cooperative Theory: A Neoclassical Approach [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://agecon.unl.edu/royer/theory.pdf>.
11. What is CECOP. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cecop/What-is-CECOP>.

Статья поступила в редакцию 12.02.2014