

лізації. В термінології інституційно-еволюційного аналізу це звучить як „history has a matter”, тобто „історія має значення“, оскільки саме історичне минуле генетично обумовлює сучасну та майбутню траєкторію соціально-економічного розвитку суспільства.

Література

1. Вплив сучасної інституційної теорії на розвиток економічної науки // Економічна теорія.- 2004.- № 3.
2. Історія економічних учень. / Л.Я.Корнійчук, Н.О.Татаренко та ін. – Розд. XIV. - К.: КНЕУ, 1999.
3. Історія економічних учень. / За ред. В.Д. Базилевича. – Розд. 13. Інституціоналізм. - К.: Знання, 2004.
4. Нестеренко О.П. Сучасна інституціональна парадигма економічної науки // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. Вип. 49. - К.: 2001.
5. Гайдай Т.В. Неінституційна парадигма та аналіз ринкових трансформаційних процесів // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. Вип. 58-59. - К.: 2002.
6. Гайдай Т.В. Неінституціоналізм та його аналітично-дослідницький потенціал // Економіка України, 2003, № 9.
7. Веблен Т. Теория праздного класса. – М.: Прогресс, 1984.
8. Veblen T. The Place of Science in Modern Civilisation and Other Essays. – N.-Y.: Huesch, 1919.
9. Hamilton W. Institution. Encyclopedia of the social Sciences. – N.-Y., 1932. – V. VIII.
10. Ходжсон Дж. Экономическая теория и институты: Манифест современной институциональной экономической теории. - М.: 2003.
11. Норт Д. Институції, інституційна зміна та функціонування економіки. - К.: 2000.
12. Європейський вибір: концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002 - 2011 роки. - К.: Інформ.-видав. центр Держкомстату України, 2002.
13. Хайек Ф.А. Пагубная самонадеянность. - М.: Новости, 1992.
14. Hirshleifer J. Economic Behavior in Adversity. - Chicago: University of Chicago Press, 1987.
15. Сото Э. Иной путь. Невидимая революция в третьем мире. – М.: Catallaxy, 1995.

Статья поступила в редакцию 04.01.2005

О.В. ИНШАКОВ, д. э. н, профессор,
Заслуженный деятель науки РФ, ректор
Д.П. ФРОЛОВ, к. э. н, доцент,
Волгоградский государственный университет

ЛОГИКА И ДИНАМИКА ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО ФРАКЦИОГЕНЕЗА

Ставшее традиционным противопоставление институтов и агентов как отдельных объектов изучения в рамках институциональной теории, приведшее к противопоставлению холистического и индивидуалистического подходов, нуждается в переосмыслении. Очевидно, что в действительности нет изолированных индивидов, не принадлежащих к определен-

ным институтам, как нет и полного единения институциональных агентов в рамках ассоциированных интересов, т.к. каждый институт глубоко стратифицирован. Последнее не позволяет рассматривать всех участников какого-либо института как разделяющих модель поведения, обусловлен-

© О.В. Иншаков, Д.П. Фролов, 2005

ную принадлежностью к данной «системе коллективного действия». Это подтверждается выводом Л. Дюмона о том, что «реальность в целом выглядит промежуточной между концепциями автономной индивидуальности и тотально спаянной системы» [2, с. 64]. Должны существовать (и существуют) посредующие звенья воспроизводства институционального капитала в обществе, к которым, прежде всего, относятся фракции, образующие фенотипические особенности статуса человека, генотип которого формируется институтами. Это понятие широко используется в политологии, но не выходит за ее методологические «пределы», хотя очевидно, что раз фракции активно действуют в рамках партий, то они в тех или иных формах должны присутствовать и в функционировании других институтов – предприятия, банка, профсоюза, правительства, семьи, армии, тюрьмы, университета и др.

В таком ракурсе «человек институциональный» (*homo institutus*) – это, прежде всего, фракционер. Введение понятия фракции и разработка соответствующего категориального ряда позволяет уйти от противопоставления институтов и агентов, сместить акцент с изучения абстрактно гомогенной социальной среды на познание тенденций дробления и фрагментации мозаичного институционального пространства.

Начнем с того, что гомогенное видение внутреннего пространства экономических институтов не позволяет адекватно раскрыть богатство форм и содержания их «внутреннего мира». Поэтому для специального анализа внутреннего строения институтов целесообразно выделять помимо органов также фракции, коалиции, кланы и династии.

Фракции возникают на «разломах»¹ ассоциированных и индивидуальных интересов, реализуемых в рамках института, представляя собой относительно устойчивые целевые группировки его агентов, объединенных особой инсти-

¹ Понятие «фракция» происходит от лат. *fractio* – «разламывание».

объединенных особой институциональной ориентацией, т.е. совокупностью интересов, отличных от интересов других агентов данного института. Фракции опираются на агентов мелких институций, «дробящих» монолитную «картину» внутреннего пространства института, в структурно-функциональных рамках которого обеспечивается простое воспроизводство комплекса организуемых им функций и расширенное – рутин, навыков, умений, компетенций [3].

Динамика межфракционной миграции агентов канализирует направление дальнейшего развития институциональных организаций. Несмотря на взаимное «отталкивание» фракций как одинаково заряженных частиц в социальном поле, формирующее раздробленное и фрагментированное состояние институтов, между фракциями складываются не только отношения вражды, но также «сочувственные» и нейтральные отношения. Фракции нередко идут на взаимовыгодный компромисс или образуют коалиции, которые, в отличие от них, направлены на достижение конкретных целей, а не на реализацию коллективных интересов. Поэтому жизненный цикл коалиций относительно короче, чем у фракций, которые гораздо устойчивее во времени.

Предложить универсальный коэффициент фракционности отдельных институтов и их систем не представляется возможным, поскольку для каждого конкретного исследования в зависимости от его задач потребуются коррекция индикаторов оценки состояния фракций, их пропорций и тенденций динамики. В любом случае, для моделирования отношений фракционизма целесообразно использовать достижения теории графов.

Следует учитывать иерархию фракций в институте, ранг которых сочетает элементы тождества (равенства) и различия статусов их агентов. Внутри фракции также складывается и устойчиво воспроизводится определенная иерархия агентов. Массив критериев выделения фракций достаточно широк. Например, агенты ин-

ституту директорства образують фракції по віку («красні директора», молоді), стажу («матері», досвідчені, починаючі), а також по об'єму державного фінансування, масштабу і сфері діяльності, ступеню інформаційної відкритості, прибутковості і т.д. Міністри РФ також фракціонізовані на «силовиків», «економістів» і представників «соціальної сфери», між інтересами яких постійно виникають протиріччя і компроміси.

В аспекті фракційної динаміки будь-які «системи колективного дійства» виступають як хмари або пилюні бурі, оскільки в соціальному сенсі вони є тимчасові агрегації агентів різних фракцій. Структура останніх може зберігатися на протязі тривалого періоду, однак, в цілому, внутрішнє простір інститутів безперервно реконструюється в достатньо жорстких структурних межах.

Вивчення фракційної кінетики передбачає аналіз процесів розпаду, інтеграції, а також взаємної адаптації фракцій. Розкол в межах фракції може статися, якщо «одна прогресивна частина групи сочла б, що зможе виграти в статусі, якщо відколяється від іншої (частини – авт.) групи, залишаючись консервативною» [2, с. 222]. Фракція може стати домінуючою або зайняти певну спеціалізовану позицію (нішу) в просторі інституту, співвідносячись з фракціями-лідерами і створивши систему функціональних зв'язків з ними.

Приклади фракційності легше виявити в великих інституціональних організаціях. Так, в великих сім'ях діти звичайно утворюють свою фракцію, об'єднану інтересами отстаювання власної індивідуальності і незалежності від батьківської опіки, приховування допущених порушень встановленого в сім'ї «режиму» і порядку життя. Звичайно, в будь-якій фракції рано або пізно з'являються опортуністи – «зрадники», «завідники» і др., в чому проявляється загальний і закономірний характер опортунізму,

представляючого собою постійно реалізуючийся в межах інституту кризис, індикативно характеризуючий його стійкість і адаптивність.

Клан представляє собою персоналізовану форму фракції. Він обов'язково пов'язаний з іменем конкретного чоловіка або сім'ї, роду, і представляє собою певну групу, «всі члени якої переконані, що всі вони походять від одного начальника, і самі ці люди ідентифікують себе подібним чином, і сторонні вважають їх особливим суспільством, відмінним від інших ідентично (курсив – авт.)» [1, с. 236]. Клан виникає в межах достатньо великих інститутів; вони формуються як «внутрі» фракцій, так і об'єднують агентів, приналежних до різних фракцій.

Клановість інституту формується в умовах наявності у окремих агентів великих ресурсів – специфічних знань, зв'язків (в тому числі особистих), статусу і т.д., що дозволяє їм безпосередньо впливати на здійснювані в даній організації процеси, особливо рідистрибутивного характеру, пов'язані з розподілом інституціональних доходів і привілеїв. Вхождення в «команду» (а, точніше, в клан) такого чоловіка означає для агента переорієнтацію своєї моделі поведінки на конкретні вказівки лідера, ігнорування конкуруючих кланів і фракцій, зазвичай в формі здійснення дій, протирічних інтересам інституту в цілому. В межах клану виробляється модель поведінки агентів – прихвильників принципала, під покровительством якого у них з'являються можливості призначення на важливі посади, отримання важливих статусів і, відповідно, великих доходів, використання індивідуального капіталу керівника (наприклад, його репутації, імені як індивідуальної «торгової марки» і т.д.) в власних цілях і т.д.

Наприклад, в армії поняття команди було поширене і в радянське час, коли шедші на підвищення начальники «забирали» з собою перспектив-

ных подчиненных, создавая для них на новом месте благоприятные институциональные условия. Местные руководители в СССР при назначении на работу в центральные структуры (министерства, главные управления и т.д.) также забирали с собой в Москву целые команды, перекладывая на них связанные с новой должностью транзакционные издержки и способствуя их карьерному продвижению.

Под династиями будем понимать фракции, базирующиеся на синтезе институций преемства и родства. Преимуществами таких форм ре-интеграции, т.е. объединения и позиционирования агентов в сложившихся рамках института, является накопление и трансляция между их членами специфических форм организационного (связи, включенность в узкие круги), институционального (наследство, имущество, родство, почет, уважение, репутация, «кредит доверия» и др.) и информационного капитала, связанных непосредственно с тем предприятием (учреждением), в котором династия развивается. Глубокое знание «своего» института, овладение его рутинными, понимание специфики происходящих в нем процессов создают потенциал эффективного прогнозирования на основе накопленного опыта потенциально возможных акций и реакций со стороны других агентов. Это дает возможность агентам династии значительно повысить степень рациональности своих действий, извлечь из них максимальную полезность. Эффективность такой формы фракционной организации характеризуется усилением влияния в современной России финансовых олигархических династий, в которых вновь актуализировались институции кумовства, местничества и др. Династии формируются и в шоу-бизнесе – среди артистов, режиссеров и т.д., а традиционные в СССР трудовые династии становятся редким явлением.

Внутренняя неоднородность институтов на всех уровнях общественного бытия формирует фракционность в масштабе всего общества. Механизм фракциогенеза можно представить следующим образом.

Исходная социальная «масса» в процессе хозяйствования дифференцируется в союзы для осуществления совместных действий по различным целям – коалиции. В ходе своего воспроизводства коалиционные объединения формируют внутреннюю систему статусов и ролей своих участников. Неоднократная реализация воспроизводственного цикла коалиций, становление и осуществление системы однородных институций в их рамках ведет к формированию на их основе институтов, которые структурно типизируют и устойчиво воспроизводят закрепленные за участниками союза функции.

Но интеграция агентов в рамках института неизбежно «трескается по швам» несовпадения их интересов, что ведет к образованию институциональных фракций, т.е. организованных групп агентов института с особыми интересами, отличными от интересов других групп его агентов. Поскольку агенты одной фракции (фракционеры) выравниваются по определенному институциональному критерию, то между ними возникает аттракция. Сами фракции начинают образовывать коалиции, которые параллельно возникают между отдельными агентами как одной, так и разных фракций.

Фракции сочетают в своей деятельности функции, необходимые для гомеостаза всего института, т.е. для обеспечения ассоциированных интересов всех его агентов, и направленные на лоббирование интересов своих агентов. Это становится очевидным при анализе функционирования партийных фракций, которые параллельно осуществляют два взаимосвязанных направления деятельности: «Одно, публичное, сводится к обычной законотворческой работе. Другое, лоббистское, предполагает нередко прямые контакты заказчиков с чиновниками-исполнителями при посредничестве и/или участии депутатов [6, с. 92].»

Каждая фракция представляет собой пространство пересечения институциональных сфер своих агентов, в котором аккумулируются и транслируются знания, осуществляется координация действий,

поддерживаются стабильное воспроизводство фракционной идентичности, отрабатываются специфические социальные технологии, оттачиваются навыки и продуцируются особые рутины, формируются и поддерживаются взаимные ожидания и убеждения, возникают страхи и надежды, продуцируется схожий образ мышления и принятия решений (См.: Commons, 1990, p. 698), преодолевается институциональная неопределенность и социальная отчужденность. Многоаспектность социальной природы человека, выражающаяся в разнообразии его интересов, склонностей и стремлений, обуславливает его попадание в сферы институционального притяжения различных фракций, для которых характерны базовые элементы институциональной организации: доверие, поощрение и оппортунизм, которые подлежат распределению в любом институте [7, с. 228].

Поскольку фракции включены в разнообразные процессы и механизмы внутри института, то высокий уровень фракционности, несмотря на сопровождающий его, не всегда экономически обоснованный рост трансакционных издержек внутриинституциональной координации, не обязательно ведет к дезинтеграции и деструкции института, а, напротив, может способствовать его укреплению, поскольку усиливается мотивация агентов по сохранению и защите «своих» институтов, в которых они извлекают доходы, получают поощрения, эксплуатируют статусную ренту, будучи вовлечены в систему фракционных отношений.

Подтверждением актуальности теоретического осмысления природы и противоречивости институциональных фракций являются новые тенденции в маркетинге. Наиболее коммерчески успешные проекты последних десятилетий реализуются в альтернативном традиционной методике ключе, обоснованно игнорируя аморфные потребности и предпочтения членов «фокусных групп» и избегая обращения к помощи разного рода «звезд» в сферах политики, спорта, шоу-бизнеса и т.д. Современный клановый брэндинг ориентирован на рабо-

ту со «сплоченными группами людей, создающими определенную субкультуру. Внедряя брэнд в жизнь клана, владелец марки завоевывает и массовую аудиторию, для которой этот клан обладает авторитетом в какой-то специфической области [5, с. 54]. Программы такого внедрения имеют долгосрочный характер, а среди применяемых методов – «партизанский» и «вирусный» маркетинг, спонсорские акции и «производство значимых событий», реклама в специализированных информационных каналах.

В частности, плеер «Sony Walkman» исходно был нацелен на сообщество роллеров как энергичных и мобильных молодых людей, притягательный имидж которых и желание приобщиться к нему позволило этому товару завоевать популярность у «массового потребителя». Аналогично, брэнд водки «Absolut» изначально проектировался в расчете на представителей модного гей-сообщества Нью-Йорка и Сан-Франциско, а кроссовки «Nike» – на игроков в уличный баскетбол (streetball). Агенты этих фракций стали своего рода институциональными дистрибьюторами продукции указанных компаний.

Проблематичность внедрения кланового брэндинга в России² эксперты видят в том, что «российское общество еще не сегментировано. <...> представляет из себя массовое общество, где пока не сформированы не только кланы, но и основные социальные классы» [5, с. 56]. Такой вывод представляется недостаточно обоснованным. Напротив, причиной является чрезмерная фракционализация, множество чрезвычайно мелких фракций в отсутствие у них налаженных каналов коммуникации и признанного авторитета в современном российском обществе. Высокий динамизм фракциогенеза в России пока не позволяет их агентам устойчиво самоидентифициро-

² Успешный пример перехода от стратегии элитного продвижения товаров к стратегии кланового внедрения представила зимой 2004 г. компания «Nokia», внедряя дорогие модели fashion-телефонов в московском арт-сообществе («клане модных художников»).

ваться и позиционироваться в социальной структуре, снижая эффективность выборов их в качестве целевого объекта прогрессивных маркетинговых технологий.

Взаимная аттракция агентов одной фракции ведет к усилению фрагментации и углублению стратификации хозяйственной системы. Замкнутые в нормы и правила своих клубов по интересам, вовлеченные во фракционные «репродуктивные круги», индивиды во многом утрачивают чувство реальности, воспринимая ее в ракурсе «постмодернистского расчленения». Порожденным бурным фракциогенезом и сложившейся институциональной неопределенностью доминирующим принципом поведения в таких условиях становится «*carpe diem*» («лови момент»), ориентирующий акторов на оперативную максимизацию индивидуальной полезности, представление о которой и ее оценка формируются в рамках «своих» фракций. Но такая гедонистическая модель поведения, характерная, в частности, для граждан Римской империи эпохи ее распада, не позволяет развиваться стратегически, кардинально редуцируя горизонты планирования и вынуждая жить иллюзиями, фантазиями, мечтами, вымышленными образами и искусственно конструируемыми имиджами. Именно такой образ жизни навязывается современной российской молодежи, так называемому «поколению пехт» с подорванной мотивацией к труду и доминирующей «мусорной» культурой хозяйствования.

Мутный и бурный поток фракционированной социальной реальности захватывает современного «человека институционального», которому вполне можно адресовать полные горечи слова Х. Кортасара о поколении «пропавших без вести»: «...не до мира тебе, если нет сил выбирать все время только настоящее и если все в тебе раскладывается по правилам и по порядку, как в каком-нибудь ящике из комода, и тебя кладут в одну сторону, воскресенье – в другую, материнскую любовь – в третью, новую игрушку – сюда, а туда – Монпарнасский вокзал, поезд и поездку,

которую надо совершить» [4, с. 215].

Перспективы дальнейших исследований институциональных фракций связаны, прежде всего, с изучением их природы и специфики, форм и тенденций динамики на разных уровнях экономического пространства, в разных его секторах, сферах, сегментах и институтах. Огромный эвристический потенциал заключен в сравнительном анализе фракций в бизнесе разного масштаба применительно к странам СНГ, хотя его проведение сопряжено со значительными финансовыми, организационными и информационными издержками. В целом, исследование особенностей фракциогенеза на постсоветском пространстве должно стать неотъемлемым компонентом теории трансформационного хозяйственного механизма, подчеркивающим его институциональную неоднородность.

Литература

1. Асп Э.К. Введение в социологию. – СПб.: Алетейя, 2000.
2. Дюмон Л. Homo hierarchicus: опыт описания системы каст. – СПб.: «Евразия», 2001.
3. Иншаков О.В., Фролов Д.П. Институционализм в российской экономической мысли: в 2 т. Т. 2. – Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2002.
4. Кортасар Х. Модель для игры. – М.: Изд-во «ЭКСМО», СПб.: Изд-во «Домино», 2004.
5. Котин М. Клановый брэндинг // Секрет фирмы. -2004. -№ 44. С. 54-56.
6. Радкевич С. Что делать с Башмачкиным? (Политические партии и исполнительная власть) // Стратегия России. -2004. -№ 8. -С. 88-93.
7. Рэдклифф-Браун А.Р. Структура и функция в примитивном обществе. Очерки и лекции. – М.: Издательская фирма «Восточная литература» РАН, 2001.

Статья поступила в редакцию 04.01.2005