

**РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК  
ИНСТИТУТ НАУЧНОЙ ИНФОРМАЦИИ  
ПО ОБЩЕСТВЕННЫМ НАУКАМ**

**И.Г. МИНЕРВИН**

**КУЛЬТУРА И ЭТИКА  
В ЭКОНОМИКЕ:  
СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ФАКТОРЫ  
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА**

**МОСКВА  
2011**

УДК 32 (470+571)  
ББК 65.9; 87.75  
М 62

***Центр социальных научно-информационных исследований***

Отдел экономики

Ответственный редактор –  
доктор экономических наук *Н.А. Макашева*

**Минервин И.Г.**  
М 62      Культура и этика в экономике: Социокультурные факторы экономического роста / РАН. ИНИОН. Центр социальных науч.-информ. исслед. Отд. экономики. – М.: ИНИОН, 2011. – 244 с.  
**ISBN 978-5-248-00576-5**

Проблема экономического роста рассматривается в социокультурном контексте. Основное внимание уделяется анализу ценностных установок и морально-этических норм и их влиянию на поведение и взаимодействие экономических субъектов и экономику страны в целом.

Для специалистов в области социально-экономического развития, преподавателей вузов, аспирантов и студентов.

УДК 332 (470+571)  
ББК 65.9; 87.75

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Введение</b> .....	5
<b>1. Социокультурный подход в экономических исследованиях</b> .....	11
1.1. История и теория: фактор культуры как элемент экономического анализа .....	11
1.2. Определения: о какой культуре идет речь .....	20
1.3. Эмпирические социологические исследования .....	26
1.4. Детерминанты и следствия культуры .....	40
<b>2. Компоненты культуры и их значение</b> .....	56
2.1. Правовая культура .....	57
2.2. Политическая культура .....	66
2.3. Организационно-управленческая культура .....	83
2.4. Предпринимательская культура и деловая этика .....	91
2.5. Культура труда .....	96
<b>3. Экономика и этика: этические предпосылки хозяйствования</b> .....	102
3.1. Этика и экономическая теория: связь и значение .....	102
3.2. Проблема эффективности .....	110
3.3. Роль мотивации и нравственности .....	115
3.4. Условия эффективности хозяйствования .....	126
3.5. Свобода как категория экономической этики .....	136
<b>4. Проблемы этически и социально ответственной практики бизнеса</b> .....	146
4.1. Хорошая компания – этически и социально ответственная компания .....	146
4.2. Этические конфликты и их разрешение .....	159

4.3. Деловая культура и этика и формирование менеджмента нового типа .....	164
4.4. Культура и этика в управлении российскими предприятиями .....	179
<b>5. Человеческий капитал, институциональная среда и экономический рост .....</b>	<b>193</b>
<b>6. Перспективы развития: эволюция и конвергенция культур .....</b>	<b>212</b>
<b>Заключение .....</b>	<b>223</b>
<b>Список литературы .....</b>	<b>232</b>

## **ВВЕДЕНИЕ**

Решение масштабных задач модернизации экономики и обеспечения устойчивого экономического роста предполагает преобразование широкой гаммы общественных институтов. Модернизация, понимаемая как системная перестройка структуры экономики и радикальное повышение ее эффективности на базе обновления производственного аппарата и применения достижений современной науки и технологии, является, по существу, неременным условием дальнейшего социально-экономического развития страны, но она невозможна без всего «букета» соответствующих институциональных условий в виде эффективного гражданского общества, развитой демократии, правовой системы и т.д., без учета социокультурных факторов и соответствующих вложений в человеческий и социальный капитал.

Все это требует новаторского, творческого подхода ко многим сферам социально-экономической жизни. Для реального осуществления модернизации необходимы люди – носители модернизационной идеи и ее активные исполнители. Это означает, что условием модернизации является определенный сдвиг в сознании людей, и в том числе в политическом сознании.

Современная экономическая наука ищет ответы на поставленные ею же вопросы о том, как эффективно использовать ресурсы и повысить благосостояние по многим направлениям. Однако, как оказалось, объяснить экономическое поведение людей очень трудно. Одни ищут его в социальном противостоянии, другие стремятся смоделировать различными способами, вводя для этого те или иные допущения, в том числе далекие от реальности, третьи обращают внимание на исторический путь формирования хозяйственных систем и общественных институтов.

Сегодняшний интерес к институциональной экономической теории объясняется ее обращением к проблемам экономического

поведения человека, лежащим в сфере социологии, истории и этики, на которые неоклассическая теория оказалась неспособной ответить. Это касается в том числе проблем связи экономической системы с различными общественными институтами, такими как религия, право, технология и мораль. Вопрос о взаимосвязях особенностей культуры и национального менталитета с экономическим поведением и общественными институтами (формальными и неформальными) сегодня ставится многими исследователями.

Анализ современного состояния и путей повышения эффективности и конкурентоспособности экономики существенно расширяется и углубляется, если он включает рассмотрение человеческого и социального капитала и формирующих их условий, социокультурной среды, морально-этических установок и ценностей, которые предстают в качестве важнейших факторов, определяющих поведение и взаимодействие экономических субъектов, а значит, и результаты хозяйственной деятельности. В последние годы как в мировой, так и в отечественной экономической науке наблюдается чрезвычайная активность в этом направлении, что неслучайно. Особенно актуальна эта проблематика для трансформационной экономики и для объяснения российской специфики. Речь идет прежде всего об ответе на вопрос, почему кардинальная смена парадигм хозяйствования и форм собственности в России не привела к столь же кардинальным изменениям в системе мотивации людей и, как следствие, результативности производства.

Вся экономическая история подтверждает значение человеческого капитала как фактора роста и воздействие на него институтов гражданского общества, этнокультурных и религиозных традиций и морально-психологических установок. Значение социального капитала для экономического развития вытекает из его сущности, которая, согласно определению Р. Патнэма, состоит в том, что «социальный капитал – это уходящие в глубь истории традиции социального взаимодействия, предполагающие нормы взаимности и доверия между людьми, широкое распространение различного рода добровольных ассоциаций и вовлечение граждан в политику ради решения стоящих перед сообществом проблем» (цит. по: 33, с. 368). Социальный капитал, как и человеческий капитал, наряду с другими формами капитала является источником продуктивности, конкурентоспособности и благосостояния, а также процветания, здоровья и духовного развития нации.

Внимание к исследованию проблематики культуры в экономике восходит к исторической школе и М. Веберу и воспринято

современным институционализмом. Его представители отмечали, что человек не может абстрагироваться от социального и нравственного контекста, что «экономическое поведение должно пониматься в свете его социальной значимости», ведь «экономический обмен предпринимается не просто каким-то лицом, как говорит экономическая теория, но носителем ценностей какой-то семьи, группы, религии или других исторических традиций» (45, с. 43). Подход к изучению экономики без учета ценностных ориентаций в человеческом поведении равносителен, по выражению Ф. Найта, механическому изучению абстрактной «машины без трения».

Интерес к социокультурным факторам обусловлен, в частности, их стабильным характером, устойчивостью элементов культуры к изменениям. Действительно, проходят годы и столетия, а многие черты хозяйственной жизни, характерные для этнокультурных регионов, остаются неизменными. Вместе с тем выделяются наиболее развитые в социально-экономическом и технологическом отношении регионы с доминирующей культурой, воспринимаемой другими.

Связка экономики и культуры известна давно, вместе с тем проблематика институциональной значимости социокультурных факторов и культуры в целом для экономического роста относительно нова и, более того, сегодня представляется едва ли не самой важной. Анализ текущего состояния и перспектив социально-экономического развития стран и регионов требует учета более широкого исторического контекста, обеспечиваемого включением в него культурной и институциональной среды. Составляющие культуры, если не являются элементами институциональной среды, то во всяком случае определяют в значительной степени пути формирования и эволюции институциональных структур.

Сегодня сформировавшаяся в развитых странах культура наряду с институциональной средой определяется как их общее преимущество, обуславливающее их способность к инновациям. Если в свое время эти факторы «позволили Европе развить науку и образование, оказаться первой в индустриализации, распространить по всему миру плоды своей цивилизации» (89, с. 32), то и сегодня они позволяют этим странам надеяться на дальнейшие успехи, а развивающимся и догоняющим странам определяют барьер, который им предстоит взять.

Подчеркивая связь культуры с экономикой, исследователи отмечают, что культура как форма социальной регуляции представляет собой совокупность воспроизводимых образцов поведе-

ния и социального развития. Сегодня ясно, пишет Н.Н. Зарубина, что «развитие экономики невозможно понять без учета социокультурной среды» (20, с. 8).

Проблема заключается во влиянии на хозяйственную деятельность социокультурных факторов в целом, которые, очевидно, необходимо подвергнуть анализу, чтобы объяснить некоторые явления, наблюдаемые в процессе эволюции экономических систем.

Безусловно, культура воздействует на поведение экономических агентов во всем их многообразии как производителей, потребителей, инвесторов и т.д., и попытки объяснения этого поведения (например, концепция утилитаризма) имплицитно всегда учитывали этот фактор. От чего зависят поведение, в том числе принятие экономических решений, деловая этика, отношение к труду, его интенсивности и производительности (что можно было бы определить как «экономическое усердие») – вот центральный вопрос, для решения которого необходимо привлечение фактора культуры.

Не забудем, что человеческие ценности, мотивы и потребности есть производные культуры. «Потребности – это продукт культуры, о них следует судить по канонам культуры, их следует понимать и ими следует управлять в категориях культуры» (45, с. 189). Следовательно, именно культура как комплексное явление, включающее совокупность исторически сложившихся и устойчивых традиций, ценностей, позиций, установок, в конечном счете определяет человеческое поведение не только в бытовом, но и в экономическом смысле.

Таково практически единодушное мнение отечественных и зарубежных специалистов, рассматривающих проблематику экономического развития в современной постиндустриальной экономике знания. Мы попытаемся представить подтверждения правильности такого подхода. Задача состоит в том, чтобы показать, каким образом культура через мотивацию и отношение к труду проявляет себя в сфере экономики, оказывая влияние на качество труда, а следовательно, и на его производительность, конкурентоспособность производства и даже на глобальные позиции в международном разделении труда.

В последнее время можно наблюдать целую волну интереса к изучению исторических предпосылок и условий формирования хозяйственных систем как в различных регионах мира, так и в России. Появляются интереснейшие исследования исторических и культурных корней российской экономической действительности, важных для понимания ее сегодняшнего состояния и перспектив.

Проблемы, не столько новые сами по себе, сколько окрашенные условиями экономики знания, возрастания роли человеческого фактора, усложнения и повышения роли социальных связей, определяют все более широкое применение социокультурного подхода, основанного на изучении влияния соответствующих факторов на поведение экономических субъектов и хозяйственные процессы на микро- и макроуровне. При всем своеобразии российской исторической траектории и современной действительности эти проблемы не уникальны для России. В последние годы в отечественной литературе появился целый ряд фундаментальных исследований социокультурной среды и ее взаимосвязи с экономическими явлениями (20; 33; 89 и др.).

Такая направленность экономических исследований, развиваемых в рамках институционального направления, связана с необходимостью расширить и углубить анализ источников эффективности и роста. Действительно, несмотря на исследование огромного количества фактов и закономерностей, всевозможных организационных, ресурсных и прочих причин, остаются актуальными ряд существенных вопросов, которые вызывают, особенно в наше время, повышенный интерес. Почему одни люди и коллективы работают эффективно, другие нет, в чем причина различий в темпах экономического роста, почему некоторые черты экономического поведения оказываются более стойкими, чем сами экономические системы, и при всех далеко не поверхностных изменениях в способах производства, технологиях и даже формах собственности некоторые глубинные черты социально-экономической действительности сохраняют свою устойчивость – все эти вопросы интересуют экономистов и не только их. Особую актуальность эта проблематика приобретает для экономики, решающей масштабные трансформационные и модернизационные задачи.

Для ответа на эти вопросы нужно, на наш взгляд, обратиться к анализу морально-психологического состояния общества и каждого отдельного его члена, мотивации, стереотипов поведения, базирующихся на общераспространенных моральных ценностях и установках. Одним из аспектов культурного влияния является также среда, способствующая творчеству, условия формирования национального творческого потенциала. Анализ современного состояния и путей решения задач модернизации, повышения эффективности и конкурентоспособности отечественной экономики может быть существенно расширен и углублен за счет рассмотрения социокультурной среды, морально-этических установок и ценно-

стей и других фундаментальных факторов, определяющих качественные характеристики человеческого и социального капитала, поведение и взаимодействие экономических субъектов и характер управления ими.

В данной работе сделана попытка рассмотрения различных аспектов взаимодействия социокультурных и этических факторов и экономических процессов в контексте перспектив экономического и социального развития современной России. В качестве таких факторов рассматриваются сложившиеся в исторической перспективе долговременные и доминирующие позиции и ценностные установки в отношении различных сторон общественной жизни (правовая, политическая, организационная культура, мотивация и отношение к труду) и экономическая этика, определяющая характер этих ценностей и служащая условием эффективности хозяйствования. Отметим также, что наша задача заключается не в том, чтобы анализировать черты и особенности той или иной культуры с позиций кросскультурной психологии, хотя некоторые сопоставления неизбежны, а в том, чтобы показать современные научные представления о принципиальной связи этико-культурной среды и экономики.

Книга может быть условно разделена на три части. В первой части (главы 1 и 2) обосновывается и рассматривается воздействие на экономику различных компонентов культуры, в том числе в широком историческом контексте формирования институтов современного демократического общества. Во второй части (главы 3 и 4) в центре внимания современные концепции деловой этики и корпоративного управления, проблемы социально и этически ответственной политики предприятий и формирования новых принципов менеджмента. В третьей части (главы 5 и 6) рассматривается роль социокультурной и институциональной среды в формировании национального творческого и инновационного потенциала. В «Заключении» представлены основные выводы.

Автор выражает искреннюю благодарность коллегам по Отделу экономики ИНИОН РАН во главе с Н.А. Макашевой, Л.Н. Верченкову, А.В. Гордону и другим сотрудникам Института, а также В.Г. Гребенникову и всем тем, кто своим дружеским советом и профессиональным участием содействовал подготовке и публикации данной книги.

# **1. СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ ПОДХОД В ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ**

## **1.1. История и теория: фактор культуры как элемент экономического анализа**

История изучения взаимосвязи экономики и культуры начинается с классической экономической теории, представители которой (А. Смит, Дж.С. Милль) безусловно учитывали культуру при объяснении экономических явлений. Связь культуры с трудовой деятельностью человека была отмечена немецкой классической философией, а затем основоположниками марксизма. В марксизме, главный тезис которого состоит в первичности материальных, экономических условий общественного развития, подчеркивается также взаимовлияние, взаимообусловленность экономических факторов и факторов духовной культуры, воздействие науки, политики, искусства, т.е. явлений культуры, на экономическое развитие общества (32, с. 301). Большое влияние на это направление оказала немецкая историческая школа и Макс Вебер, показавший связь экономического развития с влиянием религиозных обычаев и верований.

Виднейшие представители исторической школы Макс Вебер и Вернер Зомбарт прямо выводили современную им экономическую систему из соответствующих этнорелигиозных систем (51, с. 14). Слабое место исторической школы – ее близость к немецкой государственнической традиции в философии и теории права. Но она имела и определенные достижения, которые затем выпали из поля зрения экономистов мейнстрима. Достоинство немецкой школы – социологическая направленность, недостаток – апология национальных особенностей, которая неизбежно ведет к национализму. Охранительный вариант идеологии национального своеобразия – реакционная идеология. Идеи такого рода утверждают

вредность заимствования чуждых, неадекватных национальным особенностям моделей, а фактически сводятся снова и снова к по-иску внешних причин неудач.

М. Вебер в известной работе «Протестантская этика и дух капитализма» связал развитие капитализма с влиянием стимулирующего эффекта протестантского мировоззрения и тем самым поставил вопрос о воздействии факторов культуры на экономику. Согласно Веберу, если свойственное буржуазии поведение, направленное на максимизацию прибыли (т.е. предпринимательское поведение), в условиях развитой рыночной экономики формируется под воздействием конкуренции, диктующей соответствующие правила выживания, то на ранних этапах развития капитализма этот фактор не может объяснить такое поведение. В начальный период оно сформировалось под влиянием исторически уникального стремления к накоплению сверх потребностей личного потребления. Этот импульс, в свою очередь, был вызван идеологией протестантской реформации с ее аскетизмом и приданием ценности труду. Последствием этой этической установки, усиленной социально-психологическим давлением на верующих религиозной идеи спасения, стало накопление капитала с целью его инвестирования в развитие производства.

Любой новый экономический порядок, по Веберу, встречает первоначальное сопротивление, и экономические стимулы недостаточны для разрыва с прежним порядком. Протестантская Реформация содержала идею о том, что стремление к богатству должно рассматриваться не только как преимущество, но и как обязанность. Такой религиозный догмат дал буржуазии моральную основу для разрушения старого и создания нового порядка, основанного на идее получения прибыли. Преимущество Запада со времени XVII в. связывается многими авторами в духе Вебера с приданием религиозной ценности трудолюбию, бережливости и накоплению (126, с. 73). Так, сходные представления о роли религии и культуры в формировании рынков выдвинул Карл Поланьи (125, с. 26).

В советский период идея взаимосвязи культуры и производства нашла отражение в 20-х годах XX в. в работах Центрального института труда (ЦИТ). Его руководитель А.К. Гастев в книге «Как надо работать» соотносил культуру труда не только с комплексом производственных условий, но и с культурой самого работника, с культурой взаимоотношений между членами производственного коллектива. Разрабатывая методы обучения культуре

труда, А.К. Гастев обращал внимание на духовное развитие личности, проявление заинтересованного, ответственного отношения к труду (32, с. 301).

Работы неоинституционалистов, в частности Дугласа Норта, по экономической истории дали толчок новому интересу к исторической школе и изучению конкретных условий и предпосылок экономического развития, имеющих связь с национальными и историческими особенностями. Однако во второй половине XX в. идеи влияния культуры были популярны в политической науке и социологии, но не в экономике. Формирование мейнстрима и математизация экономической теории не сопровождалась желанием включить в рассмотрение дополнительные объясняющие (экзогенные) переменные, тем более что они трудны для измерения. Однако в этот же период важные исследования связи культуры с экономикой и политикой были предприняты экономистами вне мейнстрима и представителями других направлений, оказавшими впоследствии большое влияние на экономистов (А. Хиршман, Р. Патнэм, Ф. Фукуяма). Так, Ф. Фукуяма прямо указал на связь фактора доверия с экономическим развитием, не отделив, однако, доверие, развивающееся благодаря совершенствованию общественных институтов (правовой системы, инвестиций в социальный капитал и т.д.), которое часто является результатом экономического развития, от культурного компонента доверия.

Решая проблему связи экономики и культуры с философских позиций, Ф. Фукуяма, С. Хантингтон и другие указали на растущую роль культуры в глобальном устройстве. «Важность культурных различий в дальнейшем действительно будет только расти, и любой стране действительно придется уделять все больше внимания проблемам этого порядка, причем не только во внутренних, но и во внешних делах» (84, с. 17).

«Из всех областей современной жизни экономика является, пожалуй, той, где наиболее заметно прямое влияние культуры на благосостояние отдельных стран и на международный порядок в целом. Хотя хозяйственная деятельность неразрывно связана с социальными и политическими процессами, существует ошибочная тенденция, поощряемая современной экономической мыслью, рассматривать экономику как самостоятельную сферу, управляемую своими особыми законами и отделенную от остальной жизни социума... На самом деле... из всех форм экономической деятельности... едва ли существует такая, в которой можно было бы обойтись без социального взаимодействия» (84, с. 18–19).

Подчеркивая, что «экономическая деятельность есть важнейшая часть социальной жизни и в ней принципиальным образом задействованы всевозможные нормы, правила, моральные обязательства и другие общественные навыки человеческого существа, из которых эта жизнь складывается», Ф. Фукуяма делает важнейший вывод, согласно которому одним из главных уроков изучения экономической жизни является то, что благополучие страны и ее международная конкурентоспособность определяются ее культурными характеристиками, главной из которых является присущий ее обществу уровень доверия (84, с. 20–21).

Концепция доверия послужила началом вхождения культуры в экономические исследования. Экономисты вслед за политологами стали изучать экономические выгоды доверия. Тем не менее в мировой экономической науке в течение длительного времени культура и экономика рассматривались как независимые области исследования. Экономисты, в том числе представители институционального направления, не обращали значительного внимания на исследование этого влияния вплоть до конца XX в., когда были высказаны соображения, указывающие на тесную связь между экономикой и культурой, на комплексный характер их взаимодействия и влияния как на экономическое развитие, так и на культурную динамику. Все шире признается тот факт, что многие неудачи в области экономического развития объясняются игнорированием социокультурных факторов.

В последующие годы усовершенствованные методы анализа и расширившийся поток информации позволили более систематизированным образом выявить различия в убеждениях и предпочтениях людей и соотнести их с различными элементами культурного наследия, выраженными в соответствующих критериях. В результате появилась возможность ввести в экономическую теорию факторы, имеющие культурную основу, и тем самым существенно обогатить понимание экономических явлений.

Как отмечает японский специалист К. Яги (Высшая школа экономики Киотского университета), современная эволюционная теория признает в качестве научного достижения М. Вебера его социально-исторический подход к эволюции капиталистической экономики, опирающийся на исследование взаимодействия экономических и культурных факторов в процессе социально-экономического развития (195, с. 206). Как писал Д. Ландес, «если мы и узнали что-либо из истории экономического развития, это то, что все зависит от культуры (в этом Макс Вебер был прав)» (144,

с. 516). С этим тезисом согласны и другие исследователи, находящие подтверждение в различных фактах экономической истории Европы (109). Также оправдан интерес к влиянию этнорелигиозного фактора на экономику, поскольку означает постановку вопроса об адекватности той или иной хозяйственной системы этнорелигиозным особенностям нации (51, с. 10).

Фактически проблема взаимосвязи духовной сферы, к которой справедливо относят этнокультурную психологию и религиозное сознание, и экономических процессов никогда не выпадала из поля зрения экономической теории. Марксистская теория базиса и надстройки, сформулировавшая приоритет экономики над другими сторонами жизни общества, фактически не отрицала обратного влияния духовной надстройки на экономический базис. И принятое современной экономической теорией положение Адама Смита об универсальности экономических законов также не исключает обратного влияния духовной сферы на экономику.

Этнорелигиозный фактор воздействует на экономику через систему этических воззрений, поскольку всякая хозяйственная система формируется в той или иной степени под ее влиянием. Именно поэтому можно наблюдать сохранение тех или иных различий даже в рамках развитой рыночной экономики и в условиях современной глобализации, скажем, между так называемой англосаксонской и континентальной европейской хозяйственными системами или между англосаксонской и японской.

Некоторые факты такого рода подтверждаются эмпирическими исследованиями. Так, С.О. Беккер и Л. Воссманн, проанализировав данные по ряду стран за период с XIX в., установили наличие корреляции между распространением протестантизма и ускорением экономического роста. Однако они объясняют это не только и не столько влиянием протестантской трудовой этики, как утверждал М. Вебер, сколько возникновением стимулов к более высокому уровню образования. Экономическое процветание, согласно этому исследованию, коррелирует с более высоким уровнем грамотности населения. Таким образом, протестантизм действительно способствовал экономическому росту за счет ускоренного формирования человеческого капитала, который, согласно современным представлениям, является решающим фактором роста (92).

Всплеск институциональных исследований двух последних десятилетий привел экономистов непосредственно к рассмотрению явлений культуры. Представители институциональной теории

подчеркивали связи, идущие как от культуры к убеждениям и ценностям, так и от последних к экономическим результатам. Было показано влияние на национальные экономики культурных факторов, в том числе бережливости, трудолюбия, упорства, честности и толерантности и противоположных факторов, подавляющих предпринимательство, – ксенофобии, религиозной нетерпимости, бюрократии и коррупции.

Экономическая наука, несмотря на предпринимавшиеся попытки, не может быть освобождена, «очищена» от ценностных суждений, и в этом смысле она с самого начала своего зарождения опиралась на соответствующее своему времени и этапу цивилизационного развития мировоззрение, т.е. являлась мировоззренческой, аксиологической наукой. Попытки очистить экономическую теорию от нормативных элементов (ценностных суждений), превратив ее в позитивную науку, в XX в. оказались безуспешными, поскольку теории нуждаются в мировоззренческой концепции, неизбежно основанной на ценностях.

Невозможность игнорирования оценочных суждений и этических принципов применительно к экономике ясно прослеживается во многих современных исследованиях. Р. Бойд во введении к книге Ф. Найта «Этика конкуренции» сформулировал это следующим образом: «...Экономическая наука с ее гедонистическими критериями “больше” или “меньше” никогда не может быть единственным законным арбитром ценности. Существует также независимая, качественная сфера “лучше” и “хуже”, в отношении которой экономическая наука не может высказаться и которая не сводится к утилитарному расчету удовлетворения потребности» (45, с. 29). Именно поэтому современная тенденция состоит в отходе от принципов традиционной экономической науки, которая столь долгое время, так или иначе, пользовалась принципами утилитаризма и позитивизма.

Интересным примером может служить эволюция взглядов Гуннара Мюрдаля, который в своей классической работе о роли идеологии в экономике (161) утверждал необходимость устранения ценностных суждений для превращения экономики в науку, но затем пришел к выводу о несостоятельности этой позиции и признал необходимость ценностных суждений в теоретической и прикладной экономике, требуя их превращения в открытый предмет для дискуссий и обсуждений (100, с. 262). Примерно такую же эволюцию претерпела позиция П. Самуэльсона (23, с. 275).

Известные исследователи данной проблематики профессора Л. Гуизо, П. Сапиенца и Л. Зингалес (Римский университет, Северо-Западный университет и Чикагский университет) отмечают, что до недавнего времени экономисты либо не включали культуру в круг факторов, влияющих на экономические процессы, либо были не в состоянии подкрепить аргументы о наличии таких связей статистическими данными. Это во многом объяснялось широтой самого понятия культуры, множественностью и неопределенностью каналов ее потенциального влияния и невозможностью выработки проверяемых гипотез. Однако в последние годы усовершенствованные методы анализа и расширившийся поток информации позволили более систематизированным образом выявить различия в убеждениях и предпочтениях людей и соотнести их с различными элементами культурного наследия, выраженными в соответствующих критериях. В результате появляется возможность ввести в экономическую теорию факторы, относящиеся к культуре, и тем самым существенно обогатить понимание экономических явлений (125).

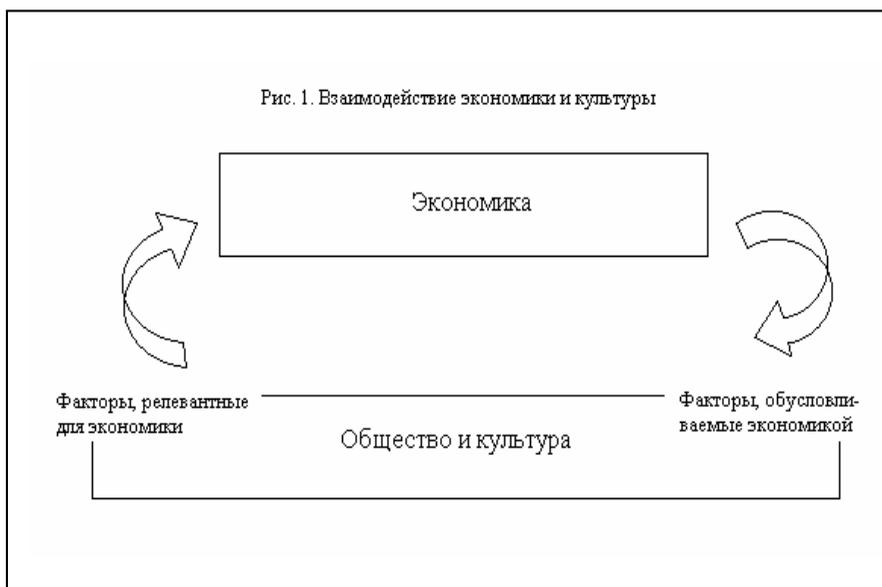
Ряд авторов поддерживают распространенное мнение о том, что тяжелые экономические проблемы могут вызываться несоответствием моделей хозяйственных систем отдельных стран ментальным установкам, психологии, этическим принципам соответствующих этносов, находящим проявления в экономической этике. Более продуктивным, на наш взгляд, подходом является признание того факта, что извращенные, по современным меркам, формы дикого, бюрократически-олигархического капитализма в ряде посткоммунистических стран, не исключая Россию, вызваны именно сохранением глубоко укоренившихся черт национальной ментальности и хозяйственной этики, сформировавшихся еще в период дикого феодализма. Очевидно, что понимание конкретной специфики развития важно для выработки обоснованных решений. В связи с этим нельзя не отметить, что такое направление исследований в области социально-культурного наследия имеет целью не только *сохранение* определенных его элементов (заслуживающих того), но и *преодоление* отрицательных явлений, коренящихся в этом наследии.

Углубление понимания факторов экономического развития составляет одну из важнейших областей современных исследований. Экономическая деятельность не может протекать независимо от культурных условий. Экономика представляет собой в такой же мере «культурную площадку» (поле приложения культурных фак-

торов), как и любой другой элемент общества – семья, сообщество, школа.

А.Н. Асаул и другие по этому поводу пишут, что «хозяйственная культура – это своеобразная проекция экономики на сферу культуры; верно также обратное утверждение, согласно которому она является проекцией культуры на сферу экономики. Другими словами, культурная компонента экономической деятельности (хозяйственная культура) неотделима от самой этой деятельности, является ее необходимой предпосылкой и способна активно воздействовать на нее, усиливая или замедляя развитие экономики. Точно так же можно утверждать, что экономическая составляющая культуры (хозяйственная культура) воздействует на всю культурную среду данного общества (включая науку, искусство, религию), причем прямо, непосредственно отражается на тех сферах культуры, которые наиболее тесно связаны с хозяйственной (такowymi являются правовая и политическая культура)» (31, с. 8–9).

Эти взаимосвязи можно схематически изобразить следующим образом (рис. 1).



Вместе с тем в экономическом анализе культура рассматривается, как правило, с точки зрения ее «чисто инструментальной роли» – как ресурс или как барьер для экономического развития. Однако культура состоит из различных элементов, каждый из которых может оказывать свое влияние на экономику.

В качестве наиболее существенных культурных параметров, воздействующих на экономический анализ, рассматриваются этническая принадлежность, язык и религия. Широко признано, что культура воздействует на экономические результаты через влияние на такие личностные черты, как честность, бережливость, готовность к интенсивному труду, открытость по отношению к иностранцам. Одновременно возникло и стало популярным применение термина «культура» к коллективным позициям и установкам на уровне организаций и корпораций (организационная, корпоративная культура).

Значение культурных факторов для экономического анализа состоит в том, что они, в отличие от политических и экономических факторов, не претерпевают существенных изменений за сравнительно длительные периоды времени и поэтому могут служить как объектом, так и важным ориентиром сравнительного анализа различных хозяйственных систем. Включение культурных и этических аспектов в экономические исследования не только оправданно, но и необходимо, поскольку экономика, как и другие общественные науки, имеет дело с поведением человека и общественных институтов.

Теоретическая и практическая задача, выдвигаемая современными исследователями, состоит в том, чтобы расширить границы анализа экономики развития и международных экономических отношений, а также способствовать совершенствованию экономической и культурной политики в условиях мультикультурной экономики.

Сегодня никто не сомневается в том, что социокультурный подход открывает новые возможности анализа и прогнозирования развития отдельных стран и мировой экономики. Как отмечает, например, Р. Гуо, из всех возможных подходов к многоаспектному анализу мировой экономики, включая географический, политический и экономический, каждый из которых имеет свои преимущества, подход к анализу на основе культурных характеристик того или иного региона является особенно полезным с точки зрения долгосрочного сравнительного экономического анализа (126, с. 33).

В 1991 г. Генеральная конференция ЮНЕСКО на своей XVI сессии приняла резолюцию, предлагающую Генеральному директору в сотрудничестве с Генеральным секретарем ООН создать независимую Всемирную комиссию по культуре и развитию, в задачу которой входит подготовка Докладов о культуре и развитии и предложений, направленных на «удовлетворение культурных потребностей в контексте развития». Это решение было затем одобрено Генеральной Ассамблеей ООН. Комиссия начала работу в 1993 г. Ее первый доклад был посвящен значению культуры как источника изменений, творчества, инноваций. В докладе подчеркивалась первостепенная роль культуры в качестве инструмента экономического развития (или препятствия для развития). Эта роль не сводится к простому стимулу или барьеру, в ней заключена «общественная основа достижения цели» (126, с. 181).

## **1.2. Определения: о какой культуре идет речь**

Дать определение понятия «культура» очень непросто, пишет Б.А. Эренграсс в книге «Культурология». Под культурой чаще всего понимают искусство, художественное творчество. С понятием «культура» связывают определенный этап исторического развития общества и его своеобразие. Культура различается по национальным и региональным признакам. Понятие культуры тесно связано с религиозными воззрениями, и каждая религия создает свою культуру. Современная наука насчитывает около пятисот определений культуры, и каждое из них имеет убедительные основания (32, с. 58).

Мы не будем останавливаться на общих философских определениях культуры, главное в которых заключается в том, что культура определяется как «самосозидание, самопроизводство человека в конкретных формах материальной, духовной и социальной деятельности» (32, с. 69). Это определение культуры в широком смысле, охватывающее результаты человеческой деятельности – материальные предметы, социальные установления (институты, традиции), духовные ценности (69, с. 5) и заключенные в них социальную память и коллективное сознание (88, с. 89). В данной связи важно отметить, что формирование культуры связано с общим историческим процессом и предполагает как развитие, так и сохранение культурных ценностей. «Каждая историческая эпоха создает свой тип культуры, но появление нового типа культуры, так же как отмирание старого, – процесс сложный, длительный,

противоречивый, предполагающий возможность сосуществования разных культур, связи между ними и не только отрицание старой культуры, но и преемственность культур» (32, с. 63).

Понятие культуры, за время своего существования переместившись из сферы антропологии и истории в сферу социологии, а затем и менеджмента, приобрело новое значение, но не общепринятое определение. Неоднократно предпринимавшиеся попытки систематизации явлений и определений культуры дали неоднозначные результаты. Р. Гуо сравнивает одну из таких попыток с содержанием гигантской энциклопедии, состоящей из 79 разделов и 637 подразделов (126, с. 7). В 1952 г. американские антропологи А. Кробер и К. Клакхон опубликовали перечень из 160 различных определений культуры (142). Рассмотрим ряд таких определений.

Согласно одному из определений, данных энциклопедией «American Heritage Dictionary», культура – «совокупность передаваемых в обществе моделей поведения, умений, верований, институтов и всех других продуктов человеческого труда и мысли... преобладающие позиции и модели поведения, характеризующие функционирование группы или организации» (126, с. 6). Согласно Р. Гуо, «культура есть существующая совокупность символов, значений, обычаев, ценностей, институтов, моделей поведения и социальных артефактов, которые характеризуют ту или иную обособленную и идентифицированную группу человеческой популяции» (126, с. 6).

Л. Гуизо, П. Сапиенца и Л. Зингалес определяют культуру как обычные (т.е. сформированные обычаем) убеждения и ценности, которые устойчиво передаются этническими, религиозными и социальными группами от поколения к поколению. По их мнению, это рабочее определение позволяет выявить связь культуры с экономическими результатами, сводя потенциальные источники ее влияния к двум – убеждениям и ценностям (или предпочтениям) (125, с. 23).

Г. Хофстед определяет культуру как коллективное мышление, позволяющее отличать членов одной группы от членов другой, ее главный элемент – ценности, именно они влияют на взаимоотношения между людьми. Культурные ценности отличаются в разных обществах, но внутри одного они почти неизменны (131, с. 35). По определению К.П. Парботеа и др. (166), национальная культура это коллективный менталитет, отличающий одну группу от другой. Национальная культура создает определенный тип

мышления, передаваемый от одного поколения к другому с помощью процесса наблюдения и моделирования.

«Культура, – отмечают в своем фундаментальном исследовании Н.М. Лебедева и А.Н. Татарко, – сложное понятие, относящееся как к материальным (пища, одежда), социальным (организация и структура общества) явлениям, так и к индивидуальному поведению, репродукции, организованной деятельности (религия и наука)» (33, с. 21).

Е.Г. Ясин включает в понятие культуры не только ценности, подразделяемые на терминальные, т.е. не являющиеся оценкой средств достижения каких-либо целей, и инструментальные, являющиеся таковыми, но также социальный капитал и его базовые элементы – доверие, ответственность, терпимость и солидарность, а также гражданское общество, что, вероятно, оправданно в силу необходимости такого комплексного понятия (88, с. 90).

Социальный капитал является многосторонним проявлением культуры и также способен оказывать как позитивное, так и негативное воздействие на функционирование экономики и его результаты, на ее инновационный потенциал. Социальный капитал определяется и измеряется тремя параметрами: во-первых, системой ценностей, регулирующей индивидуальное поведение; во-вторых, системой сетей и взаимосвязей, которые способствуют эффективности экономической кооперации; в-третьих, системой норм и степени доверия к институтам (180). Культура формирует модель социального капитала, которая доминирует в той или иной стране или регионе. В то же время характер социального капитала является одной из характеристик национальной и региональной культуры.

Понятие культуры соприкасается с моралью, нравственностью как воплощением морали и этикой как дисциплиной, систематизирующей представления о морали, с одной стороны, и также с весьма широким и многозначным понятием менталитета – с другой. Преемственность культуры формирует менталитет как одну из характеристик этноса или той или иной общности людей. Все это является еще одним свидетельством широты и многозначности самого понятия культуры и множественности путей ее влияния на все стороны жизни человека, включая его хозяйственную деятельность, а также взаимосвязанности указанных понятий. Ведь мораль трактуется как положительная система ценностей и императивов, ориентированных на человеческое единение и солидарность. «Потребность в единении с другими людьми лежит в основе морали» (32, с. 192).

Согласно еще одному определению, «культура есть унаследованный этический навык», который может состоять как в определенной идее или ценности, так и в действующей социальной традиции. Самые основные навыки, отмечает Ф. Фукуяма, «сосредоточены в тех этических предписаниях, с помощью которых общества регулируют поведение своих членов, – в том, что Фридрих Ницше когда-то назвал “языком добра и зла”» (84, с. 66, 67). «Главным институализированным источником культурно обусловленного поведения выступают исторические религии и этические системы (пример последней – конфуцианство). Этическая система всякий раз создает моральную общность, ибо является тем языком добра и зла, который позволяет владеющим им вести совместную моральную жизнь» (там же, с. 69).

Если культура выступает как внешний по отношению к человеку определитель его поведения, то менталитет – его внутренняя, психологическая детерминанта, присущая определенной общности людей, отражающая их культуру, соответствующая их социальной памяти, исторически сложившемуся типу (41, с. 7). «Менталитет – постоянно действующее активное начало в деятельности человека. Это своеобразный фермент, не только стимулирующий эту деятельность, но и нередко определяющий поведение человека и его отношение к окружающему миру. В широком смысле менталитет – это вся духовная оснащенность человека и общества, его традиции, ритуалы и т.д.» (44, с. 32). Менталитет, как и культуру, характеризуют, во-первых, присущность определенному социуму, социальным группам, нациям, народам, обществу, во-вторых, стабильность, постоянство и устойчивость. Менталитет представляет собой устойчивую совокупность предпочтений, которые складываются на уровне коллективного сознания вокруг традиционно признанных социокультурных норм, влияющих на формирование массовых установок (79, с. 68).

Менталитет, пишут А.В. Мурунова и В.П. Кожевников, включает такие факторы, как отношение к труду, собственности, богатству, бедности, свободе, трактовку пространства и времени, образ природы и способ воздействия на нее, набор фундаментальных ценностей, представления о мире, самом человеке, истине и т.д. «Менталитет можно определить как духовную матрицу культуры, определяемую ценностными ориентациями и установками сознания». Он «содержит структуры коллективного сознания, неосознанного, но детерминирующего поведение индивидов... Ментальные структуры сознания функционируют в

компонентах духовной культуры и пластах культурных ценностей» (44, с. 17, 20, 21).

Таким образом, культура представляет собой слишком сложное явление, чтобы дать ему простое определение. Даже упрощенный перечень определений свидетельствует о чрезвычайном разнообразии концепций культуры. Существуют различные классификации определений культуры. Например, Н.М. Лебедева и А.Н. Татарко отмечают шесть основных классов (33, с. 21). Приведем одну из таких классификаций (табл. 1).

Таблица 1

### Различия определений культуры

Характер определения	Определение
Тематический	Культура содержит весь перечень тем, или категорий, в таких областях, как социальная организация, религия или экономика
Исторический	Культура – общественное наследие, или традиция, передаваемая будущим поколениям
Поведенческий	Культура – общий, приобретенный в обучении способ поведения, образ жизни
Нормативный	Культура – идеалы, ценности, или правила и нормы жизни
Функциональный	Культура – способ решения человеком проблем адаптации к окружающей среде или совместной жизни
Ментальный	Культура – комплекс идей, или приобретаемых в обучении черт и обычаев, которые подавляют импульсы и отличают людей от животных
Структурный	Культура состоит из систематизированных и взаимосвязанных идей, символов или моделей поведения
Символический	Культура основана на произвольно заданных значениях, разделяемых обществом

Тем не менее из всего многообразия определений можно выделить некоторые основополагающие моменты, характерные для многих исследований и вытекающие из того факта, что культура рассматривается как интегральная совокупность черт поведения, приобретенных в обучении и разделяемых членами общества. Эти основные моменты состоят в следующем:

– культура – это совокупная модель поведения, состоящая из внутренне взаимосвязанных и согласованных элементов, общих для той или иной группы или сообщества людей;

– культура – это поведение, которое не передается с помощью биологических механизмов, а приобретается благодаря обучению, она зависит не от наследственности, а от среды и, таким образом, является созданной человеком частью среды;

– культура – эволюционирующая система, в которой изменение одних элементов влечет изменение других.

Таким образом, в современный научный оборот экономики и социологии вошло понятие культуры в широком смысле как совокупности доминирующих этических норм, моральных ценностей и установок, правил, обычаев и традиций, а значит, и форм правосознания, моделей экономического и трудового поведения, характеризующихся преемственностью и устойчивостью во времени. Совокупность этих факторов образует понятие культуры, «которая служит специфическим способом бытия того или иного народа, конкретной человеческой общности» (74, с. 65).

Суть такого похода к культуре состоит в том, что при характеристике национальных экономик и социоэкономических систем учитываются не только состояние и уровень развития производительных сил, технологий, социальных структур, ресурсных потенциалов, экономических и правовых институтов и т.п., но и духовно-культурные факторы, включая особенности мировоззрения, менталитета, духовной жизни, в том числе религии, специфика исторического развития, географического расположения, связей с другими культурами. В интересующем нас аспекте речь, таким образом, идет о социокультурной среде, в которой протекают общественно-экономические процессы и которая в значительной мере определяет характер этих процессов. Такой социокультурный подход, основанный на включении в экономический анализ факторов культуры<sup>1</sup>, позволяет в той или иной мере приблизиться к объяснению некоторых явлений и процессов, важных в том числе для трансформационной экономики.

В дальнейшем мы увидим также, что по отношению к хозяйственной деятельности и поведению экономического субъекта в культурной среде могут быть выделены ее внешний и внутренний компоненты. Внешняя культурная среда является составной частью макросреды, которая оказывает влияние на экономическое поведение, внутренняя культурная среда относится к микросреде и

---

<sup>1</sup> Иногда такой подход определяется как «цивилизационный», что, на наш взгляд, не совсем точно. Под цивилизацией в этом случае понимается группа стран и народов, объединенных общностью культуры, культурный ареал.

имеет отношение как к самому субъекту хозяйственной деятельности, так и к его партнерам и их взаимосвязям (31, с. 9).

Сравнительный анализ культур позволяет получить в ряде случаев более глубокое объяснение различий в результатах как текущей экономической деятельности, так и развития экономики и общества на длительных отрезках времени. Сегодня прямо признается, что «какая-то культура в определенных отношениях может оказаться лучше-хуже других. Соответственно можно говорить о передовых культурах и культурах отсталых» (88, с. 92).

### **1.3. Эмпирические социологические исследования**

В многочисленных социологических исследованиях, проведенных в последнее время зарубежными и отечественными специалистами, прослеживаются национальные особенности культуры и их влияние на сферу экономики<sup>2</sup>. Так, исследования, проведенные по известному методу Г. Хофстеда, выявили связь социально-экономических показателей развития с такими характеристиками изучаемых культур, как индивидуализм (положительная корреляция), неприятие неопределенности и дистанция власти (негативная корреляция). В ряде исследований было установлено влияние параметров национальной культуры на структуру собственности в соответствующих странах (128; 140), а также влияние культуры на конкурентоспособность прежде всего когда культурные особенности способствовали притоку иностранных инвестиций и росту производительности (110). При этом аналитические сопоставления культур нередко сопровождаются критикой мировоззренческих основ экономических теорий и морально-этических принципов, лежащих в основе моделей индивидуалистического и конкурентного поведения в условиях рыночной экономики.

В современных западных исследованиях, посвященных анализу влияния культуры на экономику, большое внимание уделяется ее религиозному компоненту. Этой теме в последние годы посвящен целый ряд работ. Это вызвано, прежде всего, тем, что религия является ключевым элементом национальной духовной культуры, источником ее формирования и важнейшим ее проявлением. Религиозный архетип с трудом поддается изменениям и яв-

---

<sup>2</sup> Проблематика измерения культурных характеристик и их связи с социально-экономическим развитием подробно исследована в работе Н.М. Лебедевой и А.Н. Татарко (33).

ляется, пожалуй, самой стойкой наследственной константой любой культуры. Кроме того, это вызвано, по всей видимости, также тем обстоятельством, что принадлежность к той или иной конфессии может служить удобной и квантифицируемой переменной при построении моделей.

Макс Вебер подчеркивал важнейшую роль религии в развитии капитализма. Линию М. Вебера сегодня продолжают многие западные исследователи. Некоторые из них ограничивают свои исследования религией, другие включают в них более широкий круг факторов. Следует отметить, что западная наука, характеризующаяся сильным развитием эмпирических исследований, дает примеры влияния религии на экономику, подтвержденные статистически.

Ряд работ основан на применении методики социокультурного районирования в целях прогнозирования экономического развития. Этому направлению исследований посвящены, в частности, недавние работы, спонсированные Всемирным банком, различными фондами развития и другими международными организациями. При проведении исследований широко используются данные международной статистики на основе World Investment Report, World Values Survey, Докладов о мировом развитии Всемирного банка, материалов ООН и др. При этом специалисты подчеркивают, что гипотезы об экономических эффектах культуры могут быть тщательно протестированы и использованы для решения важных экономических проблем.

Распространенным методом сравнительного анализа огромного этнического, языкового и религиозного разнообразия мира, требующего обобщений, является выделение «культурных ареалов» (цивилизаций). Существует многообразие подобных классификаций мировых культур, многие из которых основаны на выделении весьма неоднородных групп. Вот одна из них (126, с. 33–37).

- Западный ареал (23,6% территории и 12,2% населения мира). Единственное культурное пространство, не имеющее географического единства. Включает Европу (в одних классификациях всю, в других – только Западную), Северную Америку, Австралию, Новую Зеландию, Израиль.

- Восточно-православный ареал (15,9% территории и 4,9% населения). Отличается наименьшей плотностью населения. Имеет население других конфессий. В других классификациях часто отдельно не выделяется, а объединяется с европейским ареалом. Целесообразность обособления данного ареала как единого целого

обосновывается, главным образом, проведением политических и экономических сопоставлений с Европой, Азией и исламским миром.

- Восточноазиатский ареал (12,7% территории и 33,6% населения). Согласно существующей точке зрения, японская культура, исторически являющаяся в значительной мере ответвлением китайской, на протяжении XX в. оказывала обратное влияние на материковые страны, и это служит основанием для представления соответствующего пространства как единого ареала. В него включены экономики Юго-Восточной Азии, находящиеся под китайским влиянием.

- Индийский ареал (2,7% территории и 19,2% населения). Объединяется географическим единством субконтинента Южной Азии. Основу составляет индийская (индуистская) культура с включениями буддизма и ислама. Отличается наибольшей плотностью населения (316 человек на кв. км).

- Исламский ареал (13,2% территории и 10,5% населения). Включает Северную Африку, Ближний Восток, Центральную Азию без Индонезии и Малайзии, находящихся под смешанным культурным влиянием.

- Латиноамериканский ареал (15,3% территории и 8,4% населения). Отличается конфессиональной однородностью (католическое христианство). Основное культурное отличие от Северной Америки – большая степень коллективизма.

- Африканский ареал (16,7% территории и 11,1% мирового населения) – включает южную и центральную части Африки.

Несмотря на всю ограниченность и произвольность, деление на культурные ареалы широко практикуется в общественных науках и сегодня используется при исследовании процесса культурной глобализации. Анализ культурных ареалов дает возможность проводить сравнения, исторические реконструкции экономических и культурных явлений, проследить воздействие природных факторов. Подобные классификации служат основой для сбора необходимых данных для количественного анализа воздействия культуры на экономическую деятельность.

Анализу современного состояния культурных ареалов (цивилизаций) и перспектив развития в соответствующем разрезе посвящен ряд международных исследований последнего времени. Среди них исследовательский проект, финансируемый фондами развития (EADN и GDN) в рамках программы Всемирного банка (World Bank Development Grant Facility), международное иссле-

дование, проведенное Университетом «Коллегиум Будапешт», международный симпозиум, организованный Японской организацией внешней торговли (JETRO) при содействии Всемирного банка (29; 88; 126). Так, проект, осуществленный при участии Всемирного банка, представляет новый аспект анализа проблемы неравномерности экономического развития, состоящий в выявлении взаимосвязи культуры и экономики с помощью корреляции между математизированными параметрами культуры и экономической динамики.

Причина наблюдаемого последнее время нового подхода к анализу экономического роста с учетом факторов национальной культуры, включая религиозный фактор, состоит, как отмечают многие исследователи, в том числе и в отсутствии достоверных объяснений экономической динамики, сопровождающейся усилением экономического неравенства между культурными ареалами, с одной стороны, и бурным развитием некоторых из них – с другой. Ни сближение темпов накопления капитала, ни вложения в образование не привели к сглаживанию экономических различий между передовыми и отсталыми регионами мира. Громадный рост среднего уровня образования в целом составляет характерную черту мировой экономики в XX в. Нет сомнения, что экономические успехи во многом определялись вложениями в образование. Однако и здесь есть исключения. Данные показывают, что инвестиции в физический и человеческий капитал, как правило, стимулируют экономический рост, однако в ряде случаев высокие темпы накопления и развитие системы образования не дали результата в виде ускорения роста. В то же время имеются примеры сокращения на протяжении XX в. разрыва между передовыми экономикой и успешными их преследователями, не получившие убедительных объяснений с позиций технологического прогресса. Обнаружение этих явлений привело и к существенному пересмотру ряда положений экономической теории (60).

Провал централизованной плановой экономики в соревновании с рыночной системой в XX в. показал, что планирование всей экономики из центра – не продуктивный путь для долгосрочного развития. Однако опыт Японии, Южной Кореи, Китая и ряда других стран Восточной Азии свидетельствует о том, что вмешательство государства в экономику не противоречит быстрым темпам роста на протяжении десятилетий. В то же время конкретные направления политики, которые способствовали развитию Японии в 1950–1960-е годы, генерировали рост в Восточной Азии в 1970–

1980-е годы и дали толчок экономическому буму в Китае в 1980–1990-е годы, носили характер, специфический для данного места и времени (126, с. 69).

Восточноазиатский ареал, в середине прошлого века характеризовавшийся низкими показателями, в последующие годы значительно улучшил свои результаты. Одно из объяснений такой динамики состоит в позитивном влиянии со стороны развитых стран, позволившем развивающимся странам внедрять новые технологии и осуществить индустриализацию и модернизацию.

Р. Гуо в связи с этим отмечает, что предпринимавшиеся теоретические попытки классифицировать экономики в зависимости от политических, исторических и культурных характеристик не дали достоверных результатов и показали всю сложность проведения сравнений на институциональном уровне, а существующие теории роста оказались в этом плане противоречивыми (126, с. 69). Классическая теория не дает удовлетворительного объяснения страновых различий в условиях производства. Разница в ресурсах и издержках принималась ею как данность, как элемент среды, в которой функционирует данная экономическая система. Базовые различия в издержках рассматривались по большей части как определяемые факторами, внешними по отношению к экономической системе, зависящими от природных ресурсов (126, с. 108). Невозможно игнорировать тот факт, что модели человеческого поведения зависят от их разнообразной культурной основы, но важно определить, как эти различия связаны с экономическими успехами и достижениями.

В целях изучения культурных факторов и причин различий между странами и регионами и их влияния на экономический рост и международную торговлю был проведен статистический анализ эмпирических данных группы стран по ряду макроэкономических параметров (ВВП на душу населения, реальный уровень жизни) и культурных (языковых и религиозных) различий. Анализ показал, что экономики с более низкой степенью неравенства менее чувствительны к показателям культурного разнообразия, чем экономики с высоким уровнем неравенства, в которых культурные различия создают барьеры для международной торговли. Экономики с низкой степенью неравенства могут получить относительные экономические преимущества в современном мире, отличающемся многообразием культур. Таким образом, можно надеяться, что культурное разнообразие превратится в положительный фактор экономического развития (126, с. 103).

Регрессионный анализ, проведенный на материале восьми развитых и развивающихся стран (США, Франция, Япония, Китай, Индия, Бразилия и др.), показал, что в период 1980–1990-х годов влияние географического фактора на международную торговлю показало тенденцию к снижению, а культурных факторов, напротив, к возрастанию. Было также показано, что культурные различия препятствуют торговле между странами с низким уровнем доходов и способствуют торговле между странами с высоким уровнем доходов. Отсюда следует, что торговые партнеры с высоким уровнем доходов будут менее чувствительны к культурным различиям, чем развивающиеся страны, для которых эти различия создают торговые барьеры. Если эти выводы корректны, заключает Р. Гуо, они означают, что разнообразие культур обещает превратить межкультурные торговые отношения в источник творческого подхода и потенциальной прибыльности (126, с. 139).

С помощью статистических методов было исследовано влияние факторов, отражающих религиозную и этническую принадлежность, а также априорные убеждения и предпочтения, на экономические результаты. Так, обследование, проведенное на основе «World Values Survey», показало, что религиозное воспитание повышает степень доверия, испытываемого к другим людям, на 2%. Если человек регулярно посещает церковные службы, его уровень доверия повышается еще на 20% (речь идет только о католиках и протестантах). Обследование, проведенное на материале США (по данным «General Social Survey»), показало, что культура, отличающая предков иммигрантов из различных стран, оказывает влияние на убеждения современных жителей США. Таким образом, культурный компонент, привнесенный в страну, продолжает воздействовать на индивидуальные убеждения даже в новой среде и по прошествии нескольких поколений (125, с. 32–33).

Исследование, проведенное на материалах «Eurobarometer», показало, что доверие между представителями различных наций возрастает, когда между соответствующими странами нет религиозных различий, и снижается при наличии длительной истории войн, а также отдаленности генетических признаков и истории культуры. Эта зависимость доверия и, следовательно, априорных убеждений от культурных параметров становится более слабой с ростом уровня образования, подтверждая тезис о том, что более образованные индивиды при формировании убеждений в меньшей степени зависят от наследуемой культуры (125, с. 33).

Влияние культуры на убеждения подтверждается также рядом экспериментов, проведенных различными исследователями среди народностей и племен Южной Америки, Индии и Индонезии. В любом случае это влияние обнаруживается, если несходства убеждений индивидов, принадлежащих к различным по культуре группам, не связаны с объективными различиями явлений, к которым относятся эти убеждения, а отражают лишь особенности восприятия.

Л. Гуизо и другие использовали сравнительные данные о показателях доверия в европейских странах для определения значимости доверия для двусторонних экономических отношений между этими странами. Исследование показало, что во всех сферах (движение товаров, финансовых активов, прямые иностранные инвестиции) доверие оказывается значимым: страны, более доверяющие друг другу, имеют большие объемы торговли и инвестиций (этот вывод не меняется при учете факторов расстояния, общности границы и языка, особенностей правовой системы). Еще один тест, подтвердивший значимость фактора доверия, состоял в определении связи между степенью доверия и вероятностью занятия предпринимательской деятельностью (доверие повышает эту вероятность на 1,3 процентных пункта) (125, с. 35).

Наличие связи между культурой и выбором решений подтверждается анализом использования финансовых инструментов. Например, иммигранты в США из стран с худшей правовой защитой инвестиций менее склонны к покупке акций. На материале Голландии показано, что индивидуальный уровень доверия влияет на участие в биржевых операциях.

Исследования показывают, кроме того, что культура может оказывать влияние на экономические результаты через индивидуальные ценностные установки и предпочтения. Круг определяемых культурой экономически значимых предпочтений может быть весьма широким, о чем свидетельствуют различные исследования, показавшие, например, что жилищные условия американских семей зависят не только от материального благополучия, но и от культурного наследия, а количество детей – от традиций страны происхождения и т.д. Л. Гуизо и другие выбрали в качестве исследуемого канала воздействия культуры на экономические предпочтения решения относительно уровня сбережений (уровень регрессии между религиозной принадлежностью и ценностью, придаваемой воспитанию бережливости в семье, по данным «World Values Survey», с учетом в виде управляющих переменных

пола, возраста, уровня образования, дохода и др.) и их влияние на уровень сбережений в экономике (коэффициент по отношению к ВВП с учетом влияния роста среднедушевых доходов, доли лиц нетрудоспособного возраста и правительственных доходов). Результаты показали, что в объяснении страновых различий в коэффициентах сбережений культурные параметры столь же важны, как и экономические переменные (125, с. 39).

Культура влияет на поведение и экономические результаты также через свое воздействие на индивидуальные политические предпочтения, например, связанные с политикой правительства в отношении расходов, регулирования рынка и конкуренции, социальных программ и т.д. Применив свою методику исследования к материалам США по данным «General Social Survey», Гуизо и другие получили результаты, согласно которым представители католической, протестантской и иудаистской конфессий имеют более негативное отношение к политике перераспределения доходов, чем лица, не исповедующие религии; отношение афроамериканцев к этой политике оценивается как на 20% более положительное, чем американцев британского происхождения; еще более положительное отношение характерно для лиц канадского, испанского, индейского происхождения и т.д. Результаты не меняются при введении таких управляющих переменных, как различные демографические характеристики, уровень образования и доходов. Эти результаты могут объясняться тем, что культура американцев, предки которых имеют британские и североамериканские корни, включает убеждение в том, что успех определяется главным образом личными действиями, как и в том, что вмешательство государства является нежелательным (125, с. 42–43).

Поскольку культура определяет убеждения и ценности, она может иметь и более далеко идущие политические последствия. В различных исследованиях была показана положительная связь между социальным капиталом и институциональным развитием; между склонностью к автономии, равноправию и мастерству, с одной стороны, и более высоким уровнем законности, демократической подотчетности и меньшим уровнем коррупции – с другой. Г. Табеллини, используя данные, почерпнутые из вопросников «World Values Survey», о доверии, моральных принципах, убеждениях относительно роли индивидуальных усилий, а также показатели уровня образования и исторические характеристики политических институтов по 69 регионам Европы, обнаружил, что качественные характеристики исторических институтов оказыва-

ют положительное и статистически значимое воздействие на сегодняшние социальные ценности. Он показал, что как уровень душевого ВВП, так и темпы экономического роста выше в тех регионах, где выше показатели положительных культурных ценностей – доверия, веры в индивидуальные усилия, общественной морали и др. (183).

Специалисты Университета Западного Онтарио (Канада) исследовали влияние культуры на прямые иностранные инвестиции (ПИИ), выбрав в качестве параметров, влияющих на объемы ПИИ, уровень неприятия неопределенности (по Хофстеду) и уровень доверия (93). Анализ с помощью метода множественной регрессии дал эмпирическое подтверждение воздействия элементов культуры принимающей страны на инвестиционные решения иностранных фирм, причем эти выводы остаются верными и при учете экономических и институциональных предпосылок притока ПИИ. Стимулами для иностранных инвестиций, как правило, служат не только благоприятные экономические, институциональные и регуляторные условия, но и культурные особенности принимающей страны. Такие предпочтения в итоге отражаются в общей сумме притока ПИИ в страну. Исследование показало, что иностранные фирмы предпочитают размещать производства в странах с низким уровнем неприятия неопределенности и высоким уровнем доверия. Еще один вывод состоит в том, что, таким образом, культура принимающей страны через воздействие на инвестиционные решения непосредственно влияет и на конкурентоспособность национальной экономики (93, с. 46).

Доверие, являясь важным фактором установления и развития деловых отношений, способствует притоку ПИИ. В соответствии с определением, данным Ф. Фукуямой, «доверие есть ожидание постоянного и честного общественного поведения, основанного на принципах сотрудничества» (118, с. 26). Члены общества с высоким уровнем доверия рассматривают других лиц как заслуживающих доверия и во взаимодействии с ними испытывают меньшую потребность в контроле и проверке, чем члены общества с низким уровнем доверия. Межличностное доверие формирует основу для доверия между организациями. Доверие привлекает ПИИ по ряду причин: устанавливает «спонтанную коммуникабельность», облегчает формирование новых отношений, повышает ожидания сотрудничества, снижает издержки мониторинга. Кроме того, доверие повышает эффективность ПИИ за счет снижения издержек (издержек мониторинга и издержек, возникающих в ре-

зультате оппортунистического поведения местных экономических агентов), а также благодаря возможности совместной работы групп и организаций на общие цели. Таким образом, устанавливается положительная связь доверия с эффективностью и результативностью ПИИ (98).

Среди результатов исследования обращает на себя внимание неблагоприятный показатель индекса неприятия неопределенности (НН), характерный для России и Японии (хотя и не самый высокий среди всех стран, представленных в исследовании), коррелирующий с низким индексом притока ПИИ, несмотря на средние показатели доверия. В то же время Бразилия, например, имеет высокий индекс ПИИ при крайне низком показателе доверия. Индия же не отличается от России по результатам ПИИ, хотя и имеет существенно лучший показатель НН и сходный показатель доверия. Это объясняется тем, что один фактор может оказаться более значимым, чем другой, например, высокий уровень неприятия неопределенности может ограничивать радиус действия фактора доверия. В результате неприятие неопределенности ведет к сдерживанию положительного влияния доверия на приток ПИИ даже при общем высоком уровне общественного доверия.

Таким образом, вывод состоит в том, что высокий уровень доверия в сочетании с низким уровнем неприятия неопределенности создают благоприятные предпосылки для привлечения ПИИ, но не гарантируют успеха. Там, где они отсутствуют, следует предусмотреть компенсирующие меры с учетом всей сложности изменения культурных установок, например информационные кампании, проводимые через торговые палаты и другие организации.

Еще одно исследование установило, что, несмотря на высокую значимость индивидуализма в американской культуре, институциональная среда приводит в действие силы, сдерживающие развитие эгоистического этического климата. Эти выводы не противоречат и некоторым другим исследованиям (166, с. 476). Конкретизируя это положение на примере американских фирм, специализирующихся на услугах в области бухгалтерского учета, исследователи отмечают, что «сильное влияние нормативных принципов, исходящее от организаций, осуществляющих руководство бухгалтерской профессией, нейтрализует эгоизм» (166, с. 477). Вероятно, что недавние разоблачения в США неэтичных действий в этой области также заставили бухгалтерские организации уделить серьезное внимание решению этических проблем с

помощью мер по подготовке персонала, общественных обсуждений и т.п.

Наличие выраженных этических принципов и соответствующего климата в бухгалтерских организациях США на надорганизационном уровне объясняется действием в компаниях и в стране в целом детализированных правил и стандартов бухгалтерского учета, процессом социализации профессионалов-бухгалтеров, в который они вовлечены на протяжении всей профессиональной карьеры в учебных заведениях, профессиональных ассоциациях, идентичных системах управления и т.д. Профессиональные организации способны оказывать мощное и принудительное нормативно-регулирующее воздействие на профессиональное поведение. Эмпирические исследования, таким образом, подтверждают выводы институциональной теории о глубоком проникновении подобных институциональных факторов в организационные структуры.

Результаты обследований показывают, что лица, которые характеризуются высокой степенью религиозности (например, регулярно посещающие церковь или отметившие, что при принятии решений религия имеет «очень большое» значение), имеют более строгую моральную ориентацию (или более сильное неприятие сомнительного поведения). Отсюда делается предположение о том, что более высокий уровень религиозности положительно связан с отношением к деловой этике. Кроме того, выявлены существенные гендерные различия в этических позициях, а также более высокий уровень приверженности моральным принципам со стороны женщин.

Р.Дж. Барро и Р.М. Макклири обнаружили положительную корреляцию экономического роста с распространенностью религиозной веры и отрицательную корреляцию с посещаемостью церкви, и это соответствует точке зрения, согласно которой верования влияют на поведение, которое, в свою очередь, влияет на экономические результаты (Guo, с. 19). Примером влияния религии на экономику служит исламское банковское дело, основанное на соблюдении законов шариата и демонстрирующее, как религиозные нормы могут менять современную практику кредитных отношений.

С.Л. Паренте и Р. Зао (Иллинойский университет, США) и Т.В. Кавальканти (Лиссабонский университет, Португалия) предприняли попытку с помощью современных эконометрических методов проверить утверждение М. Вебера о благотворном влиянии

протестантизма на развитие капитализма. С этой целью исследователи ввели конфессиональную принадлежность в качестве переменной в динамическую модель сбалансированного роста и попытались проследить, повлияли ли конфессиональные различия между католическими и протестантскими странами и регионами на различия в сроках их индустриализации.

Они пришли к выводу о том, что это влияние незначительно, хотя было установлено, что индустриализация в католических странах началась на 35–70 лет позже, чем в протестантских (97, с. 106). Расчеты показали, что начиная с XVII в. в протестантских экономиках показатель капиталоемкости был существенно выше, а процентные ставки существенно ниже, чем в католических. После 1850 г. этот разрыв составлял примерно пять раз и два раза соответственно. Эти различия проявлялись и в разной стоимости земли и норме накопления: в протестантской экономике они были выше, чем в католической. При этом авторы отмечают, что эти различия отражают тот факт, что в примененной ими модели сбережения являются основным каналом воздействия религии на экономический рост (97, с. 117).

Среди других интересных гипотез относительно каналов воздействия религиозной реформации на экономику следует назвать гипотезу, согласно которой Реформация привела к изменению старой классовой структуры общества, служившей тормозом для инноваций (хотя следует отметить, что эта структура начала меняться задолго до Реформации, а в Англии, очевидно, с принятия еще в XIII в. Великой хартии вольностей). Высказывалось также мнение, что католической экономике была свойственна меньшая защита кредиторов, поскольку католицизм усматривал в кредитных отношениях грех (97, с. 122). Важно, однако, то обстоятельство, что движение религиозного обновления соединилось с общественным (движением социального протеста).

Возможно, что положительное воздействие европейской Реформации на развитие производительных сил связано не только (и не столько) с мировоззренческой сущностью протестантизма, но и с самим фактом изменений, прорывом присущего средневековому человеку консерватизма перед лицом нового, означавшим огромный сдвиг в сознании, который обозначил освобождение от застывших устоев и открыл путь для дальнейших перемен. Можно сказать, что всякая попытка охранительной, консервативной политики в сфере идеологии так или иначе прорастает в виде барьера для нововведений. Реформация открыла новый этап общественно-

го развития, но сама она была подготовлена и стала возможной благодаря уже имевшей место готовности к изменениям, коренящейся в сложившихся к тому времени культуре и менталитете западноевропейцев. Так или иначе, отношение к переменам составляет важный компонент культуры, влияющий и на экономическое поведение.

А. Тойнби, проделавший колоссальную работу по анализу исторических фактов, с полным основанием отмечает, что «в любом растущем обществе приспособление наиболее вопиющих анахронизмов продолжается непрерывно» (77, с. 364). Он доказывает необходимость «гармонического приспособления», которое единственно обеспечивает развитие общества, и подчеркивает, что всякое сдерживание той силы, которая оказывает давление в сторону обновления, усиливает вероятность последующего взрыва, а взрыв вовсе не способствует обновлению и росту, а, напротив, подвергает их опасности.

Специалисты, изучавшие и сравнивавшие организацию промышленного производства в США и в Японии, отметили, что для западной культуры свойственно ценить резкие и явные изменения, тогда как японская культура утверждает ценность постепенных, но непрерывных изменений. Один из ведущих японских специалистов в этой области Маасаки Имаи формулирует в качестве ведущего принципа сформировавшейся и получившей широкое распространение в Японии оригинальной системы экономного производства «непрерывное совершенствование, охватывающее всех, включая как менеджеров, так и рабочих». М. Имаи подчеркивает, что эта философия настолько распространена в японских компаниях, что буквально пропитала собой повседневную жизнь (133). Современные исследователи, рассматривающие пути становления промышленности Японии и подъема ее конкурентоспособности в послевоенный период, подчеркивают, что японцам было совершенно непонятно, каким образом американские компании могли существовать, годами и даже десятилетиями не меняя производственные структуры или процессы (124, с. 3).

Было бы крайне интересно в связи с этим проследить, каким образом возникла эта философия производства как элемент культуры в стране, в целом мало менявшейся на протяжении столетий до своего открытия западному влиянию в результате реформы Мэйдзи в середине XIX в. Ведь и методы рационализации производства, столь укоренившиеся в промышленности Японии после

Второй мировой войны, были практически целиком заимствованы у американских теоретиков и практиков бизнеса.

Возвращаясь к факторам культуры, отметим, что вопрос о влиянии религии имеет еще одну сторону. Р.М. Макклири и Р.Дж. Барро (Гарвардский университет), отмечая как прямую, так и обратную связь религии и экономики, описывают интересующий их аспект этой связи как «модель религиозного рынка», исследующую его со стороны предложения. Как отмечают эти авторы, вслед за Адамом Смитом целый ряд современных исследователей утверждают, что «регулирование и поддержка со стороны правительства оказывают влияние на конкуренцию среди поставщиков религии и, тем самым, на характер религиозного продукта». Если правительство устанавливает государственную религию и ограничивает входение на этот рынок для других религий, то «можно предвидеть снижение качества и разнообразия услуг». В ответ люди, не отказываясь от веры, перестают участвовать в религиозных формальностях. Количество верующих увеличивается по отношению к численности людей, принадлежащих к церкви, возникает феномен принадлежности к вере без принадлежности к церкви (*believing without belonging*). Вместе с тем «свободный рынок религии и разнообразие предложения», т.е. плюралистическая среда, свойственная демократическим обществам и отмеченная в США еще А. Токвилем в середине XIX в., вырабатывает «продукт» высокого качества и соответствующий индивидуальным предпочтениям, что также укрепляет веру и повышает число верующих. Указывается и на издержки формальной религии, включающие соответственно затрачиваемые время и ресурсы. В этом контексте культурные аспекты религии важны в той мере, в какой они имеют положительное воздействие на поведение, трудовую этику, честность, доверие и т.д. (157, с. 50, 51).

Р.М. Макклири и Р.Дж. Барро проверили эти положения по данным за период с 1965 по 1995 г., взяв в качестве независимых переменных веру в загробную жизнь и месячную посещаемость церкви, а в качестве зависимой переменной темпы роста реального ВВП на душу населения. Согласно их расчетам, вера показывает существенно положительный коэффициент корреляции, а посещаемость – существенно отрицательный. Таким образом, положительное влияние на экономический рост связано с более высоким соотношением принадлежности к вере по отношению к принадлежности к церкви. Иными словами, «рост стимулируется при высокой эффективности религиозного сектора, когда его выпуск (ве-

ра в загробную жизнь) высок по отношению к затратам (посещаемости)». Эта пропорция объясняет, по мнению Р.М. Макклири и Р.Дж. Барро, также отрицательную корреляцию ислама с экономическим ростом, поскольку в этом случае одинаково высоки уровни принадлежности к вере и церкви (отсутствует относительное превышение первого над вторым). Таким образом, для понимания связи между религией и экономическим ростом важно учитывать не только религиозные характеристики, но и степень религиозности. Расчеты также показали корреляцию между распространенностью веры в загробную жизнь и показателями трудовой этики, честности и бережливости (измеренными по данным ответов на вопросы относительно семейного воспитания, содержащимся в «World Values Survey»). Этот результат согласуется с представлениями М. Вебера, который придавал значение воздействию религии на индивидуальные убеждения, ценности и, следовательно, на трудовую этику (157, с. 66–70).

#### 1.4. Детерминанты и следствия культуры

В процессе формирования культуры, прежде всего, велика роль исторического и природно-климатического факторов. При их рассмотрении можно указать и на более детальные классификации, что, однако, не приводит к существенно иным результатам. Природа и общество взаимодействуют друг с другом. «Каждый этнос исторически демонстрирует свой способ освоения действительности, в котором соединены **природные условия** и **опыт поколений**. Постепенно накапливается и усваивается набор традиций, необходимых для благополучного существования в данных природных условиях» (32, с. 392).

Одна из развернутых классификаций дана Б.З. Мильнером, который выделяет четыре группы параметров, определяющих национальную культуру (42, с. 263):

1) **физическая среда** – люди, живущие на берегу океана, сталкиваются с другими проблемами повседневной жизни, чем те, кто живет в гористой, изолированной местности. Они более открыты и восприимчивы, более терпимы к чужим;

2) **общие системы ценностей и верований** – религия, например, во всех своих проявлениях является важным источником культуры;

3) **исторический опыт** – людей, переживших многие войны и межгосударственные конфликты, отличает упорное стремление

отстаивать элементы национальной культуры. Разный исторический опыт объясняет (по крайней мере отчасти), почему одни народы в своей основной массе оптимистичны, а другие – пессимистичны. Эти культурные характеристики нашли отражение в фольклоре, литературе, песенном творчестве и т.д.;

4) *уровень развития* – общество имеет тенденцию к большему развитию индивидуализма по мере того, как экономика становится более зрелой.

А.В. Мурунова и В.П. Кожевников, исследуя факторы формирования национального менталитета, классифицируют их следующим образом: природно-климатическая детерминанта, историческая детерминанта, социальная детерминанта и экономическая детерминанта (44, с. 41–50). Необходимо отметить также, что воздействие всех этих факторов переплетается и дополняет одно другое.

Важнейшим с точки зрения формирования культуры и в то же время стойкости ее черт является исторический фактор, часто определяемый как зависимость от траектории предшествующего развития (*path dependence*). Хотя в современном ему обществе общественная мораль определялась господством бизнеса, Т. Веблен отмечал, что «исток существующего в наши дни положения дел в сфере бизнеса нужно искать в далеком прошлом» (6, с. 197). Говоря о всепроникающей «дисциплине машинного производства», он подчеркивал, что она «ни при каких обстоятельствах и ни в каком классе общества не определяет полностью образ жизни и мышления по своему образу и подобию. В природе человека, к какому бы классу общества он ни принадлежал, присутствует слишком большой унаследованный из далекого прошлого остаток предрасположенностей и приверженностей, сказывающихся так или иначе» (6, с. 225).

Очевидно, что зарождение социокультурных характеристик относится к глубокой исторической древности. Не исключено, что современные социокультурные особенности еще сохраняют черты, сформировавшиеся в давние времена разделения между земледельческими (оседлыми) и скотоводческими (кочевыми) народами.

Примером различий, которые «приблизительно адекватны различиям прошлого опыта наций», может служить сопоставление глубины материальных интересов у «континентальных» европейских народов и «англоязычных» народов. Если у первых более развиты патриотические чувства, «поскольку эти народы пережили более продолжительный период жесткого порядка, когда вер-

ность вассала феодалу была сопряжена с системой династических войн и постепенным развитием рабства», то вторые твердо убеждены в том, что «денежная ценность является главной целью серьезных устремлений, а финансовая стабильность – решающим признаком зрелости» (6, с. 213).

В этом аспекте интересно сравнительное исследование севера и юга Италии, которое показало, что некоторые характеристики человеческого капитала в городах Центральной и Северной Италии положительно связаны с их длительным историческим существованием в прошлом как свободных городов-государств. Это исследование подтверждает высказанное Р. Патнэмом мнение, что «последствия исторического опыта сказываются через века» (53).

На примере России и ее сравнения со странами Центральной и Восточной Европы, бывшими частью СССР или его сателлитами, хорошо видно, что фактор культуры, идущей из глубины веков, сформировавшейся на протяжении исторического периода развития нации и государства, оказывается во многих отношениях сильнее, чем воздействие характера экономической системы со всеми ее типами собственности, рыночными или плановыми отношениями и т.д. В России возник интересный (впрочем, имеющий место и в других странах) уже многовековой феномен: власти (их социальные основы, элиты, формы, административные структуры) сменяют друг друга, а образ правления сохраняет некоторые «родовые» черты.

Стойкость культурного стереотипа проявляется, например, в сохранении примата производителя над потребителем во всех сферах – производства, обслуживания, государственного управления – несмотря на переход от директивной (квазиплановой) экономики к частнособственнической (квазирыночной) экономике. Каждая структура заботится, прежде всего, о собственных корпоративных интересах, а не об интересах тех, кого она призвана обслуживать. Можно применять различные экономические, организационные меры, но необходимо создание культуры обслуживания потребителя, что значительно труднее, но без чего все они окажутся паллиативом.

Даже коренные преобразования форм собственности не ведут к немедленным кардинальным изменениям отношения к труду и других компонентов культуры (на что они рассчитывали), что служит подтверждением их устойчивости. Этот тезис верен не только для современной российской трансформации из социализма в капитализм, но и для большевистской трансформации из ка-

питализма в социализм. Мы видим здесь стойкость черт культуры, сохраняющих свои особенности, несмотря на суровые исторические катаклизмы<sup>3</sup>.

О стойкости национальных черт культуры и менталитета говорят многие примеры их сохранения в ином культурном окружении. Хорошо известен описанный в литературе опыт хозяйствования российских немцев Поволжья, долгое время сохранявших черты традиционной агрокультуры. В Омской области еще существуют немецкие поселки, население которых живет в немецких домах, готовит немецкие блюда, поддерживает соответствующие бытовые условия. Подобные явления нередки среди представителей многих национальностей, осевших в странах Латинской Америки, которые сохраняют не только народные обычаи, но и характерные для своей культуры приемы труда, агротехники и т.д.

Подобных примеров, когда общественные экономические отношения несут отпечаток исторических традиций и сложившихся ценностей, немало. Также немало примеров влияния культурных факторов на динамику экономического развития. Так, в Индии огромным тормозом развитию стала кастовая система, при которой члены касты имеют заранее определенное, наследственно передаваемое занятие и место в обществе. Социальная сегрегация препятствует возникновению и распространению новых идей, росту производительности за счет эффективного распределения занятости, обмена видами деятельности (126, с. 73). Аналогичную роль в России играло наследие крепостного права и сохранение вплоть до XX в. сословных ограничений и привилегий. Хорошо известно, что дореволюционная Россия не отличалась равенством людей пе-

---

<sup>3</sup> Устойчивость феномена культуры определяет и устойчивость отношения внешних наблюдателей к ее носителям. В условиях разразившегося в 2008 г. мирового кризиса правительства США, стран Европы резко усилили вмешательство государства в экономику, дошедшее до прямого финансового спасения предприятий-банкротов путем скупки их акций, что рядом комментаторов было воспринято как фактическая национализация и, во всяком случае, как отказ от политики экономического либерализма. Реакция доходила до удивления, но не более того. Россия же, еще ничего фактически не предприняв, уже попала под подозрение в возможном возврате к огосударствлению экономики (это касалось прежде всего банковского сектора), что даже вынудило Президента опровергать такую возможность в официальном послании Федеральному собранию. Мир еще не избавился от подозрений в отношении России как наследницы СССР с его внутренней и внешней политикой, институтами, личностными и интеллектуальными свойствами лидеров и т.д., и Россия еще не избавила его от них.

ред законом, правосудием, отсутствием коррумпированного чиновничества. В России сословность была уничтожена фактически только революциями XX в., что, однако, не привело к торжеству права и защиты собственности.

Исследователи указывают, например, на то, что важную роль в экономическом развитии стран восточноазиатской цивилизации сыграли характерные для этого ареала высокий уровень гражданской идентичности и национальной гордости. Исламской культуре свойствен определенный консерватизм, трудное восприятие изменений, что сдерживает структурные изменения экономики, затрудняет переход к инновационному типу развития. Аналогичная ситуация в известной мере характерна и для России.

В большинстве стран Восточной Азии большое влияние на межличностные отношения и сохранение их традиционного характера оказали этические нормы конфуцианства. Здесь выработалась особая культура, придающая большое значение гармонии чувств и богатству духовной жизни. Это определило, по крайней мере частично, экономическую культуру. Несмотря на древнюю цивилизацию и технологические достижения, Восточная Азия далеко отстала от Запада в XIX и значительной части XX в. В качестве причин называются nepотизм, значимость личных связей и протекция, взяточничество и коррупция, консерватизм и преклонение перед властью, превратившиеся в негибкость и неспособность к инновациям. Однако после 1980-х годов возникло мнение, что некоторые традиционные «азиатские» ценности способствовали выходящимся экономическим успехам.

Китайская культура характеризуется сложностью, переплетением конфуцианства, буддизма и даосизма, сохранявшим гармонию в течение длительного периода. Вероятно, благодаря этому выработалась гордость прошлыми достижениями, принадлежностью к «Срединной империи», несмотря на огромную экономическую отсталость. Этноцентризм и самоудовлетворенность – черты долгого периода изоляционизма в китайской истории. Экономические достижения Японии во второй половине XX в. связываются с религией синтоизма, одним из следствий которого в общественной жизни является «агрессивный патриотизм» (его примером служит поведение японцев во время Второй мировой войны), а в экономике – патриотическое отношение к работе на своем предприятии. «Семейный дух» в значительной мере перенесенный на фирму, способствовал развитию сотрудничества и росту производительности. Особенности менеджмента, отношения к труду, коллективу

непосредственно связывались с чертами национальной японской культуры, традициями и ценностями. Японцы еще в Средние века заимствовали важные элементы китайской цивилизации и не считали зазорным в Новое время копировать западную модель, показавшую технологическое превосходство (126, с. 77).

Примеры таких стран, как Англия, Голландия, Япония, выросших за счет крайне рационального использования ресурсов, обеспечиваемого четким определением прав, и прежде всего права собственности на эти ресурсы, наталкивают на мысль о том, что скудость природы вызывает развитие человеческой способности к адаптации, приспособительной реакции, способности к творческому мышлению. Возникают стимулы к новаторству и выработке новых способов взаимодействия с природой, к новым комбинациям имеющихся ресурсов, к созидательному предпринимательству. Надо полагать, что там, где наличествует изобилие ресурсов, возникает опасность развития противоположных тенденций – консерватизма, косности, отсутствия инициативы, которые необходимо преодолевать.

Очевидно, что дефицит одних ресурсов ведет к развитию других, возникает реакция замещения. Дефицит природных ресурсов ведет к развитию человеческих ресурсов, он компенсируется этим развитием. Но человеческие ресурсы более производительны, чем какие-либо другие. Люди, обладающие новым знанием, более производительны, чем те, кто довольствуется старым. В этом состоит механизм возрастания эффективности. Таков, в сущности, магистральный путь экономической эффективности и роста.

Россия уникальная страна в том смысле, что слишком многое в ее прошлом и настоящем определяется природными факторами – ископаемыми и другими ресурсами (топливо, металл, лес), географическим положением (включая наличие морских и сухопутных путей сообщения), климатом. В российской исторической науке роль природного фактора исследована В.О. Ключевским и другими учеными. Влияние природных условий на развитие культуры прослеживается от воздействия на производство, приемы труда, технику до особенностей быта и духовной жизни. При этом нельзя забывать, что для России одним из ее главных ресурсов, притом возобновляемым (с точки зрения плодородия), была и остается земля, а отрицательным фактором, снижающим качество этого ресурса, – климатические условия. Поэтому «вопрос о земле» на протяжении всей истории был здесь важнейшей проблемой социально-экономического развития.

Многие из характерных элементов хозяйственного уклада (тяга к уравнительному распределению, передельная община) возникли как следствие природно-географических факторов, «многовековой адаптации населения к природной русской бедности, к “запрограммированной” в этих северных широтах скудости вещественной субстанции» (54, с. 48), на что указывал В.О. Ключевский и многие российские историки.

«Мировоззрение и мировосприятие русских определились сельским укладом жизни, натуральным аграрным хозяйством и присущим ему консерватизмом, неизменным циклом трудовой и праздничной жизни, которые регулировались обычаями, нравами, сменой времен года. На характер русского народа и его менталитет наложили отпечаток... огромная протяженность территории при отсутствии естественно-природных границ, её ограждающих, нескончаемость пространства, малая плотность населения» (44, с. 15–16).

Истоки российской культуры представляют собой сложный исторический сплав самых различных направлений и элементов, определяющих подчас ее противоречивость. А.В. Мурунова и В.П. Кожевников причисляют сюда языческое наследие, православно-византийскую традицию, азиатское влияние и советскую культуру. Обращается внимание на роль религиозного сознания, а в нем – сильное присутствие языческого наследия. «Коммунизм был воплощением русской богоборческой стихии в XX в. Древнейшие верования, отражая исконные человеческие запросы, вошли в плоть русской культуры и православия. Примером тому служит тоталитаризм XX в. с его апофеозом язычества: культом вождя, идолопоклонничеством, непослушанием рассудку, подавлением сомнений слепой верой» (44, с. 45–46). Прошло немного времени, и мы наблюдаем новые проявления этого традиционного менталитета.

Среди отечественных исследователей распространено мнение, что «если по М. Веберу европейский капитализм – порождение протестантской этики, то характер русской цивилизации определяется православной идеей» (44, с. 56). Хорошо это или плохо – фундаментальный вопрос, требующий глубокого исследования. Одно несомненно, что это обстоятельство наложило существенный отпечаток на особенности исторически сложившихся типов экономических отношений и поведения экономических субъектов.

Русский человек, как писал И.А. Ильин, не справляется хозяйственно с бременем природной щедрости, с этим соблазном

бесхозяйственности, беспечности и лени. Природно-климатические условия породили замедленность реакции, трудное переключение с одного вида деятельности на другой (и в то же время жесткую необходимость такого переключения, задаваемую сменой времен года), отношение к природным ресурсам как ничейным.

И.А. Ильин говорит о русском человеке, что чужое ему не запрещено. Подобное представление крестьян о праве собственности вело даже к оправданию воровства (44, с. 42)<sup>4</sup>. М. Гельвановский выделяет и такие специфические черты социального менталитета России, как особая укорененность нерыночного мышления, безразличие к социальному расточительству, порожденному люмпенизацией населения (насильственным лишением его реальной собственности), огромная инерционность хозяйственного потенциала и его экстенсивный характер (10, с. 104).

Для Руси исторически были характерны натуральное хозяйство, концентрация торговли в ограниченном числе центров, сильная зависимость от природной стихии, экономическая слабость производителя, фактическое длительное отсутствие права собственности. В отличие от Запада здесь не было развитого средневекового городского хозяйства, цеховой организации производства, экономически самостоятельного горожанина, сильного «третьего сословия». В этом видятся истоки русской модели, основанной на традиционных ценностях крестьянской общины, противопоставляемой западной индивидуалистической модели экономического поведения. Вопрос о земле всегда был важнейшим фактором социально-экономической и политической истории страны. В связи с этим трудно переоценить тот факт, что исторически земля никогда не находилась в собственности тех, кто на ней работал. Закон о крестьянском землевладении, открывший юридическую возможность покинуть общину и работать на собственных участках земли (отрубам), был принят только в 1910 г. (Столыпинская реформа). Это обстоятельство не могло не сказаться на отношении к собственности вообще, его влияние ощущается и по сей день, хотя проявляется оно не в отсутствии предпринимательского подхода и энергии отдельных энтузиастов фермерского хозяйства, а скорее в общем отношении к нему, однако, очевидно, довольно быстро преодолевается при наличии действительной защиты прав собственности и реальных плодов такого подхода.

---

<sup>4</sup> Об этом прекрасно написал И.И. Янжул в работе «Экономическое значение честности» (87).

Как отмечают А.В. Мурунова и В.П. Кожевников, необходимость постоянной колонизации, экстенсивное земледелие консервировали сохранение примитивного уровня земледельческой культуры. Низкая урожайность и продуктивность вели к низкому объему прибавочного продукта, что вынуждало господствующий класс создавать жесткие рычаги государственного механизма, направленные на его изъятие, особый тип государственности. Отсюда идут традиции деспотической власти самодержавия, истоки режима крепостного права в России, суровость которого не имела аналога в мире (44, с. 49).

«Различные административные губернские власти будут стараться сохранить свое превосходство над судебной властью; если у этих властей нет своего независимого мнения, зато у них есть мнение масс чиновников, которые не избираются, а назначаются правительством и связаны с его интересами посредством выгоды от вознаграждений, т.е. взятки, которую они получают сверху, или посредством выгоды от хищений, т.е. взятки, которую они получают снизу» (27, с. 82). Эти слова написаны почти полтора века назад и описывают ситуацию после знаменитой судебной реформы 60-х годов XIX в. В XIX в. одной из важнейших идей русской демократической общественности была мысль о губительном влиянии бюрократического императорского чиновничества, о его противостоянии народу как главному противоречию социальной действительности России. Удивительно, насколько устойчиво это противоречие, пережившее даже большевистскую революцию и сталинские чистки и продолжающее окрашивать нашу сегодняшнюю действительность. Даже в сегодняшнем законодательстве (например, позволяющем изъятие собственности ввиду государственных нужд без адекватной компенсации, не говоря о поведении представителей чиновничества и бизнеса) видятся отголоски этого наследия.

Исторически, пишет С.А. Магарил, мздоимство на Руси уходит корнями в многовековую практику «кормления от дел», что было важным и вполне легальным источником доходов чиновничества. Компании по борьбе с проявлениями коррупции периодически повторялись, однако все усилия по ее подавлению «вплоть до настоящего времени к успеху не привели. Взятничество и некомпетентность массового чиновничества неизменно воспроизводятся в новых поколениях» (35, с. 115–116). Такая устойчивость традиции позволяет говорить о сформированной длительной историей своеобразной «коррупционной культуре». Значит, борьба с

коррупцией упирается в конечном счете в длительный и трудный процесс уничтожения этой культуры.

Авторитарная власть и крепостное право, будучи порождениями определенного типа социальной динамики, послужили факторами, оказавшими влияние и на развитие, и на формирование культуры и менталитета, которые никак нельзя причислить к положительным. Что касается новой истории, то приведем лишь одно высказывание: «Самая трудолюбивая часть народа положительно искоренялась» (письмо В.Г. Короленко А.М. Горькому от 10.08.1921. Цит. по: 67, с. 33). Большевистский период командной экономики не изменил многие черты сформировавшейся экономической и политической культуры, но дал яркие примеры эксплуатации ее худших черт. Таким образом, «наша культурная отсталость, вполне очевидная в дореволюционной России, была усугублена при советской власти и в ходе рыночных реформ» (88, с. 98).

С. Роузфилд в книге, посвященной эволюции экономики России на протяжении 90 лет, рассматривает различные экономические системы, сменившиеся за этот период (военный коммунизм, НЭП, «командный коммунизм» и «реформенный коммунизм»), как продолжение и вариации имеющей глубокие корни и уникально российской культурной, социоэкономической и политической системы. Это наследство определяет коренные отличия природы и функционирования российской экономики от рыночной экономики западного типа. В чем же особенности этой системы, согласно С. Роузфилду? Она противоположна ценностям индивидуализма, частной собственности, правам человека и законности. Это традиционная система, основанная на подчиненности авторитарному правлению. Здесь нет гражданского общества или суверенитета народа, но есть правитель, награждающий собственностью за службу или отнимающей ее по своей прихоти, а закон – лишь инструмент контроля в руках правителя и его слуг. Эти существенные черты пережили и определили итоги всех революций и реформ, придали экономической системе России по сути антизападный характер, сохраняющийся до настоящего времени несмотря на западную либеральную риторику (175).

Это, безусловно, крайняя точка зрения, воспринятая во многом от старых советологов и все еще бытующая на Западе, хотя и подвергаемая критике. Так, корректная постановка проблемы могла бы состоять не в сравнении авторитаризма с рыночной системой свободного предпринимательства, а в исследовании роли го-

сударства в современной экономике. Р. Эриксон, рецензируя указанную книгу, отмечает ее тенденциозность, недостаточность тщательного исторического исследования и слабости аргументации (111, с. 714).

Подобные взгляды, несомненно, будут преодолены, что, однако, не устраняет возможности одновременного учета некоторых объективно существующих факторов и явлений, относящихся к исследуемой сфере. Сама действительность опровергает, например, утверждения об отторжении идей индивидуализма и частной собственности. Напротив, они зачастую проявляются даже в гипертрофированных формах. Однако нет нужды доказывать определенную отсталость в ряде областей. Значимость наследия прошлого и траектории развития общественных институтов несомненна. Это наследие накладывало и продолжает накладывать определенные ограничения на политические решения и траекторию будущего социально-экономического развития и поэтому требует изучения.

Очевидно, что среди элементов и черт любой культуры можно выделить как нейтральные по отношению к экономике, так и имеющие положительное или отрицательное влияние, или по крайней мере играющие ту или иную роль в конкретных обстоятельствах. Очевидно, что в этом ключе следует понимать и М. Вебера и его последователей. Однако такой анализ не входит здесь в нашу задачу, в том числе в отношении России, хотя именно эта область является предметом полемики и заслуживает особого исторического рассмотрения (см., например: 7; 14).

Сегодня можно выделить две линии отношения к истории России. Одна – «квазипатриотическая» («у нас все не так, как на Западе, но ничуть не хуже и даже во многом лучше»). Представителям этого направления невыносима сама мысль о том, что Россия просто отстала (от Запада) в силу объективных причин. Они хотят доказать исключительную вину большевистского эксперимента, забывая о том, что к революции Россию привели бессилие власти и острейшие социально-экономические противоречия, которые она оказалась неспособной разрешить и после прихода к власти большевиков.

Другая линия – критическая и, на наш взгляд, истинно патриотическая и единственно продуктивная<sup>5</sup>. Отсталость надо пре-

---

<sup>5</sup> Это линия Чаадаева, Герцена, Салтыкова-Щедрина, а также Соловьёва, Ключевского. Здесь можно перечислить едва ли не всех представителей русской

одолевать, а не скрывать или пытаться выдать ее за самобытность. Надо видеть недостатки и критиковать их и одновременно выделять и развивать положительные элементы и ростки будущего, именно в этом и состоит истинная любовь к родине. Противоположная позиция, образцы которой еще можно видеть в литературе (14), представляется неконструктивной либо заказной<sup>6</sup>.

Такой дифференцированный подход оправдан тем, что если в одних компонентах социокультурной среды можно наблюдать относительное отставание, то в других – обратную ситуацию. Так, данные «World values survey» (194), относящиеся к странам Центральной и Восточной Европы, включая Россию, показывают наличие в них даже более позитивного отношения к технологии, науке и труду, чем в странах ЕС. Отсюда делается вывод о том, что эти личностные ценностные установки не являются здесь препятствием для развития экономики знания, напротив, они способствуют социальным преобразованиям, ведущим в этом направлении (180).

Следует отметить, что Россия еще в Средние века, безусловно, была торговой и промышленной нацией с развитыми товарно-денежными отношениями, здесь речь идет лишь о факторах, влияющих на развитие, которые лежат в сфере культуры. Тем не менее можно указать, что в отношении российской культуры, которая, естественно, волнует нас прежде всего, находится немало высказываний, в том числе весьма резких, принадлежащих, что не удивительно, самим деятелям культуры<sup>7</sup>.

---

литературы, за исключением тех, кто служил по иным ведомствам. Однако и терминология имеет значение. С. Соловьёв, посвятивший не одну страницу сравнительному анализу исторических путей России и Западной Европы, писал: «Законы развития одни и те же и здесь и там; разница происходит от более или менее благоприятных условий, ускоряющих или замедляющих развитие. ... Внутренней слабости, и потому отсталости мы предполагать не можем, но когда обратимся к условиям внешним, то видим чрезвычайную разницу, бросающуюся в глаза неблагоприятность условий на нашей стороне, что вполне объясняет задержку развития» (68, с. 132, 135).

<sup>6</sup> В подтверждение приведем мнение Е.Г. Ясина, который отмечает, что признание различий в менталитете, в характере и уровне культуры «может вылиться в пассивный вывод: да, мы такие, у нас такой менталитет, от судьбы не уйдешь. Если граждане определенных стран, определенных культур хотят жить лучше, причем у себя на родине, они должны понимать, что именно обуславливает их отставание, можно ли его преодолеть, какие именно институты и элементы культуры надо менять, какие усилия и от кого для этого требуются» (88, с. 13).

<sup>7</sup> Например, черты недоверия, мошенничества в российском менталитете, хорошо просматривающиеся в первичных экономических отношениях, были

Во всяком случае, рассматривая этот вопрос, не следует делать вид, что не существует как благоприятных факторов, так и тормозов и препятствий историческому развитию (в данном случае развитию рыночных отношений и новой экономики), лежащих в плоскости традиционной культуры. Также бессмысленно ностальгировать по поводу давно утраченных или просто мифических «общинности, соборности, коллективизма». Представляется, что решить этот вопрос можно, приняв, что не все то, что имеет давние традиции и корни, хорошо и полезно, не все то, что глубоко укоренилось, следует тащить в будущее, тем более насильно. Или, как весьма просто и ясно отметил П. Друкер, формулируя принципы политики, направленной на созидание будущего, «надо перестать жить вчерашним днем» (18, с. 107). Всякое насилие в этом плане противопоказано, поскольку в конечном счете приводит к противоположным результатам. Так, попытка искоренения собственных установок и отношений, предпринятая большевиками с невиданной решимостью и жестокостью, окончилась их невиданным, подчас и уродливым разгулом, как только рухнула система подавления.

Исторический опыт говорит, что общество нельзя преобразовать законами и декретами, даже самыми разумными и своевременными, и тем более насильственными мерами, а только долгим, вдумчивым, кропотливым воспитанием и просвещением. И сегодня этот вывод удивительным образом совпадает с ощущениями пореформенной России XIX в., кардинально изменились только формы и способы общения и передачи информации. Хотя сегодня влияние этого наследия опровергается рядом эмпирических дан-

---

видны иностранным путешественникам и, конечно, проступают у Гоголя и далее в русской литературе с разницей лишь в той или иной степени добродушия или сарказма автора в отношении к ним. Это касается далеко не только «народа», но в такой же мере и социальной верхушки, стоявшей у власти. Многие из характеристик исторического типа российской культуры, в том числе принадлежащих деятелям культуры, отличаются критичностью и даже крайней резкостью, но игнорировать их невозможно. Известный философ, экономист и критик большевизма П.Б. Струве связывал катастрофические формы революции 1917 г. с «некоторыми стародавними моральными пороками, гнездившимися в нашем народе, междуклассовым и междучеловеческим недоверием и недоброжелательством, часто разгоравшимся до ненависти». Этим обстоятельством он отчасти объяснял и тот факт, что «идея классовой борьбы с такой легкостью завладела душой русского народа и опустошила русскую жизнь» (72, с. 248).

ных, тем не менее очевидно, что оно все еще присутствует, может быть и не в столь резкой форме.

Относительно принадлежности России к той или иной цивилизации справедливо мнение о второстепенности этого вопроса (хотя он и имеет однозначный ответ). В любом случае нужно знать, что мешает двигаться вперед и решать задачи, которые сегодня стоят перед ней.

Многие российские политики признают, что «завоеванные европейской культурой идеалы свободы, прав человека, справедливости и демократии в течение многих веков являлись для нашего общества ценностным ориентиром»<sup>8</sup>, что Россия прошла через реформы Просвещения, трудности становления парламентаризма вместе с другими европейскими народами. Однако реальная политика пока далека от стремления активно подтвердить соответствующий курс. Более того, раздающиеся из некоторых кругов голоса о евразийской двойственности России игнорируют тот факт, что и сама Азия в значительной части уже перестала быть тем, что, по-видимому, в данном случае имеется в виду. Хотелось бы помимо констатации принадлежности России к европейской культуре подчеркнуть мысль о непростом пути к овладению ценностями демократии и свободы, о необходимости их завоевания.

Определенные черты культуры, наряду с институциональной инфраструктурой, способны налагать ограничения на рост, воздействовать на инновационный потенциал. Сам консерватизм культуры, трудности культурных, как и институциональных, изменений тормозят модернизационные процессы. Наиболее консервативные ареалы обречены, по всей видимости, на доминирование сырьевых и других традиционных секторов экономики. Очевидно, что социально-историческая среда, особенности культуры, в свою очередь, влияют на процессы, происходящие в обществе, воздействуют на исторические пути и формы развития. Вместе с тем имеет место взаимодействие причин и следствий, культуры, даже самые консервативные, все же меняются. Ф. Фукуяма подчеркивает, что отказывается от дихотомии «культура – социальная структура», поскольку отделить одно от другого очень трудно, и отмечает, что «ценности и представления, с одной стороны, и конкретные общественные отношения – с другой, находятся в постоянном процессе взаимовлияния» (84, с. 66).

---

<sup>8</sup> <http://www.nitec.kz/novosti-pravitl>

Изменения в культурах происходят под влиянием изменений в окружающей среде, экономике, других культур. «Поэтому, – отмечает Е.Г. Ясин, – на главный вопрос – можно ли преодолеть культурную отсталость? – следует ответить положительно, во всяком случае в том смысле, что можно усвоить культурные достижения других сообществ, других стран или цивилизаций или же развить собственные культурные достижения так, чтобы ликвидировать преимущества других культур перед своей культурой с точки зрения возможностей развития экономики и общества» (88, с. 92).

Некоторые авторы видят решение вопроса в противопоставлении модернизации и «догоняющего развития». Очевидно, что задачи модернизации, создания эффективной социальной рыночной экономики могут решаться с учетом всех особенностей национальной культуры и на путях постепенного видоизменения, модернизации «генетического кода» самой культуры при решающем участии науки и образования.

По мнению Е.Г. Ясина, для России, как и для всей Европы, единственно возможной является инновационная модель развития, но ее использование упирается в изменения институтов и культуры. Отличие состоит в том, что российские институты и культура содержат ресурсы догоняющего развития. Отсюда делается вывод, что мы «обречены добиваться инновационного развития», но сделать это можно «только посредством социальных и политических реформ, изменяющих институты, а затем и культуру в направлении, обеспечивающем повышение инновационного потенциала». Это определяет и задачу «готовить общество к необходимым переменам, добиваться позитивного восприятия им этих перемен» (88, с. 36).

Проблема заключается в том, что технологическое развитие, развитие мирохозяйственных связей, глобализация коренным образом меняют как образ жизни, так и характер производства, а культура, обладая известной инерционностью, устойчивостью к переменам, может значительно отставать, становиться неадекватной. Нет сомнений в том, что она также подвержена эволюции и этот процесс будет продолжаться и, по всей видимости, усиливаться. Она может не только разрушаться, но и созидаться. В этом плане правомерно говорить и о воспитании культуры адаптивной, способствующей переменам. Но как она будет меняться, какие ее элементы следует сохранять (этот вопрос более очевиден), а каким содействовать в изменении? Очевидно, что не все элементы эво-

люционируют одновременно и синхронно, но главный вопрос состоит в направлении вектора изменений, насколько он ясен, соответствует потребности развития и не противоречит общественным настроениям.

Как отмечают Л. Гуизо, П. Сапиенца и Л. Зингалес, подход к культуре как к наследию не означает отрицания «общественного оптимизационного процесса», он лишь подчеркивает тот факт, что культура не подвержена непрерывным изменениям, соответствующим опыту индивидов, который они получают на протяжении жизни. Такое постоянство объясняется рядом причин, например передачей собственных представлений от родителей к детям без критической переоценки. Если культурные нормы были эффективны при их утверждении, они сохраняются и передаются и после того, как могут стать неэффективными. Кроме того, институты, играющие ту или иную роль в формировании культуры (например, государство, церковь, система образования), могут быть заинтересованы в сохранении ее элементов, приносящих им ренту. Все это определяет относительное постоянство глубинных элементов культуры и позволяет использовать их в качестве экзогенных переменных при исследовании влияния культуры на экономические результаты (125, с. 24–25).

Под национальными особенностями, таким образом, понимаются не прирожденные, а воспитуемые черты, передаваемые из поколения в поколение и сохраняющиеся в основной массе представителей данной нации в том числе благодаря сохранению определенных природно-хозяйственных условий и социально-культурной среды.

Вместе с тем знание культурных истоков тех или иных явлений современности коренным образом отличается от культурного детерминизма, поскольку позволяет бороться с негативным наследием и поддерживать позитивные элементы из сокровищницы национальной культуры.

## **2. КОМПОНЕНТЫ КУЛЬТУРЫ И ИХ ЗНАЧЕНИЕ**

В современном понимании культура «охватывает всю человеческую деятельность в сферах материального и духовного производства, уровень этой деятельности, содержание труда, продукты труда, знания и навыки, овладение которыми позволяет человеку справиться с теоретическими и практическими задачами» (32, с. 61). Культура в том широком социологическом значении, о котором идет речь, является комплексным явлением. Целесообразно поэтому рассмотреть его составляющие (компоненты).

Культура в ее соотношении с производством породила понятие культуры производства, культуры управления. Появились понятия технологической культуры (способы осуществления производственной деятельности), информационной культуры (способы накопления, приобретения, распространения и использования информации), организационной (корпоративной) культуры (нормы и принципы, разделяемые членами организации и определяющие их поведение), педагогической культуры (уровень представлений и практики воспитания и образования) и т.д.

Рассмотренные выше исследования позволяют утвердить и проследить влияние культуры на экономику. Они, однако, не затрагивают отдельные существенные компоненты, «слагаемые» культуры или ее отраслевые сферы, имеющие важнейшее значение для экономики, которые в то же время представляют самостоятельные фундаментальные области исследования. В качестве таких компонентов культуры могут быть выделены:

- правовая культура,
- политическая культура,
- организационная культура и культура управления,
- культура производства и труда,

– культура экономических, деловых отношений (деловая и хозяйственная этика).

Подробное рассмотрение всего этого комплекса выходит за рамки данной работы. Отметим здесь лишь некоторые основные моменты.

## 2.1. Правовая культура

Правовая культура определяется как состояние правовой жизни общества, выражающееся в уровне развития правовой деятельности, юридических актов, правосознания и в общем правовом развитии человека и общества, а также степени гарантированности государством и гражданским обществом свобод и прав человека. Правовая культура – это, в том числе, традиции знания и соблюдения законов, поддержания законности, независимости судопроизводства, нравственности всей правовой системы. Одним из ее важнейших элементов является правовое сознание населения, выражающееся в ценности прав и свобод человека, правовой процедуры при решении споров, в правовой информированности и грамотности населения, отношении к закону, суду и т.д. (74, с. 335–336).

Важнейшим элементом культуры, имеющим экономическое значение, является отношение к человеку, этика человеческих отношений, оказывающая непосредственное влияние на мотивацию к труду, а следовательно, и на его производительность. Попытка рассмотреть эту проблему будет сделана ниже, здесь же отметим другой важный аспект.

От правосознания как совокупности воззрений на право, государство и общество в значительной степени зависит то, каким будет поведение человека в обществе – правомерным, социально полезным или неправомерным, социально вредным и опасным. Вместе с тем правовая культура не только влияет на поведение граждан, но и определяется им, их деятельностью по реализации права, «тем, насколько они знают и своевременно исполняют свои обязанности, соблюдают запреты и насколько полноценно используют свои права» (74, с. 336). Так, роль правовой культуры проявляется и в том, что эффективность судопроизводства (в смысле установления истины и справедливости) зависит не только от системы законодательства, но и от качеств судейского корпуса.

Таким же образом от экономического правосознания, в том числе позиций человека по отношению к честности, открытости,

соблюдению контрактных отношений, зависят его экономическое поведение, его хозяйственные решения и действия.

Зависимость современного состояния правового государства от истории и сформировавшейся под ее влиянием культуры иллюстрируется, например, тем обстоятельством, что в различных постсоциалистических странах процесс создания правового государства проходит по-разному. Некоторым из них это дается значительно легче, они уже догоняют страны, которые развивались без перерывов на социалистические эксперименты и в которых функционирует современное, демократическое правовое государство. По мнению Я. Корнаи, если на этой стадии уже находятся ряд стран (Венгрия, Польша, Чехия и др.), то другие прошли, наверное, лишь половину пути (29).

Правовая культура всегда отличается теми или иными национальными и историческими особенностями. Российские историки неоднократно отмечали эти особенности, в частности свойственный обществам патриархального типа взгляд на право как на обязательные предписания со стороны людей, стоящих у власти. Вл. Соловьёв в работе «Оправдание добра» отмечал, что право русским народом понимается как средство принудительного осуществления минимального добра. Такое понимание права характерно для феодальных обществ, монархий, тоталитарных государств, «где право существует для пресечения деяний порочных, нерадивых, злых» (74, с. 334).

Как пишет проф. В.М. Баранов в новейшем учебнике по теории государства и права, «российскому обществу свойственна подмена правосознания этическими воззрениями. В течение столетий идеи права и свободы, правового государства и прав личности не имели места в русском историческом опыте. Российскому общественному сознанию присущи правовой нигилизм, неуважение к праву и закону. Соловьёв иронически замечает, что если общественный договор по-европейски – это согласие подданных и власти об обоюдодобязательном законе, то общественный договор по-российски – это молчаливый сговор народа и власти об обоюдной безнаказанности при нарушении закона» (там же).

Как отмечалось выше, одним из основных исторических элементов культуры, и сегодня оказывающих громадное воздействие на экономику, является отношение к собственности и ее праву. Мало иметь институт собственности и даже его формальную за-

щиту, нужна еще общественная мораль, культура, поддерживающая этот институт<sup>9</sup>.

Отношение к собственности составляет существенную культурную особенность. Как отмечает в своей фундаментальной истории собственности Т. Бетелл, «рассматривая древние категории права, мы видим, что на Западе вплоть до XX века развитие шло в направлении сведения к минимуму различий в правовом положении лиц и в то же время к более подробной проработке видов собственности. В тысячелетие, последовавшее за падением Рима, из закона постепенно вымывались сословные различия. Фактически на Западе трансформация права в послеримский период шла в направлении замещения групп, имеющих разный правовой статус, единым субъектом права, обладающим всей полнотой прав; можно назвать это тенденцией к демократизации» (1, с. 37).

Законодательство и правоприменительная практика англоязычных наций основаны на обычном праве и догмате естественной свободы. Здесь «собственность включена в корпус естественных прав как неотъемлемый элемент последних». «В силу специфических условий формирования американского общества, — пишет Т. Веблен, — гражданские права в США особенно сильно акценти-

---

<sup>9</sup> В высшей степени самоуверенное мнение о себе, записанное Николаем II как о «хозяине земли русской», выраженное при достаточно развитых капиталистических отношениях и накануне революции, — не случайно, это прямое следствие исторической политико-хозяйственной системы Руси. Земля — главный объект собственности — раздавалась и отнималась князем как действительным хозяином земли. Внимательный английский наблюдатель, посетивший Россию в 1553 г., отмечает, в частности, противоположность российских законов английским, фактическое отсутствие права собственности. И прежде всего это касается земли. В допетровской России и жизнь, и имущество дворянина фактически принадлежали монарху. Дворянин, вотчинник, потерявший способность нести службу, теряет и свое имущество. «...У него немедленно отбирают имение, кроме маленькой части на прожиток ему и его жене. Он даже не может пожаловаться на это, он ответит, что у него нет ничего своего, но все его имение принадлежит богу и государевой милости; он не может сказать, как простые люди в Англии, если у нас что-нибудь есть, что оно — “бога и мое собственное”. Можно сказать, что русские люди находятся в великом страхе и повиновении и каждый должен добровольно отдать свое имение, которое он собирал по клочкам и нацарапывал всю жизнь, и отдавать его на произволение и распоряжение государя». У русского дворянина меньше прав, чем у простого человека в Англии (21, с. 61). Отсюда и характер модели взаимоотношений. Историк Л. Сокольский писал: «Бегство народа от государственной власти составляло все содержание народной истории России» (цит. по: 14, с. 243).

рованы на незыблемость финансовых обязательств». В Америке принцип естественной финансовой свободы получил наибольшее признание, «святость финансовых обязательств» воспринимается обществом «в качестве высшего выражения здравого смысла... Здесь и нигде больше самые разнообразные обязательства и претензии, будь то бытовые, социальные или гражданские, имеют тенденцию обретать денежную форму» (6, с. 199).

Многие исследователи, изучавшие историю Европы, в том числе Британии, обращали внимание на правовую систему как на важнейший источник экономического развития, начиная с эпохи промышленной революции. Гарвардский профессор Д. Ландес в книге «Раскованный Прометей» отмечал, что, создав правовую защиту собственности, европейцы научились вести дела на основе согласия, а не насилия, договор между равными вытеснил личные связи между выше- и нижестоящими в системе власти (143). Правовые установления и социальные традиции уже в XVIII в. давали предпринимателям «уверенность в том, что заключенные ими договоры будут выполнены, их доходы не будут конфискованы, а деньги, в которых они хранили свои накопления, не обесценятся» (цит. по: 1, с. 108).

«Для современной рыночной системы особенно важен принцип равенства перед законом», – отмечает Бетелл. – В идеале мы все должны быть подчинены требованиям закона, подобно тому как мы все одинаково ограничены действием законов природы... Когда равенство перед законом становится реальностью, то уже недалеко и до защищенной собственности» (1, с. 114). По его мнению, с которым нельзя не согласиться, исторически самым значительным препятствием для установления принципа верховенства права была сословная организация общества, которая в Европе была не только слабее выражена, но и исчезла гораздо раньше, чем в России (в Англии, пожалуй, еще в XIII в. с принятием Великой хартии вольностей).

Один из основоположников неоинституциональной школы Д. Норт, получивший за свои исследования Нобелевскую премию по экономике, сравнивая соперничающих Англию и Испанию времен первоначального накопления капитала, указывал на примерно равный внутренний ресурсный потенциал двух стран при значительном превосходстве Испании в богатстве за счет покорения Америки, но отсутствие в этой стране свобод и институтов гражданского общества, приведшее не только к ее поражению, но и к значительному отставанию в последующем периоде (47;

185). Золото инков не пошло Испании на пользу, впрочем, как и нефтедоллары, потекшие после открытия запасов Сибири, – застойной экономике СССР.

Первым на преимущество Британии, заключавшееся прежде всего в развитии института права, обратил внимание, видимо, Адам Смит, который писал: «Та уверенность, которую законы Великобритании дают каждому человеку в том, что он сможет пользоваться плодами своего труда, сама по себе уже является достаточной для процветания любой страны». Испанию же Смит характеризовал как страну, где отсутствует свобода. «Труд там не свободен и не обеспечен, а гражданское и церковное управление... таковы, что их одних достаточно для увековечивания... бедности» (64, с. 517, 518).

Эту мысль развивает Т. Бетелл: «Существует множество неопровержимых свидетельств в пользу того, что Англия стала первой страной, в которую пришла промышленная революция, именно потому, что здесь впервые был реализован принцип верховенства права, и законы Англии, “демократизировав” защиту собственности, стимулировали процесс создания богатства. Эти законы гарантировали предпринимателям и инвесторам, что их долгосрочным планам дадут осуществиться и что они смогут насладиться плодами своих трудов» (1, с. 125). Следует добавить, что если во времена Адама Смита это касалось, прежде всего, защиты движимого и недвижимого имущества, то сегодня на первый план выходят также задачи защиты интеллектуальной собственности.

Культурные различия, а значит, и их последствия могут быть весьма значительными. Если рассматривать область соприкосновения сфер культуры и экономики, можно сказать, что если в англосаксонской культуре основная коллизия – между богатством и бедностью, то в русской – между властью и подчинением<sup>10</sup>.

По замечанию В.О. Ключевского, в Московском государстве даже вольные люди, включая родовитых бояр, при обращении к царю называли себя «государевыми холопами» и действительно несли перед ним обязанности в виде службы или тягла. Политический порядок был основан на «разверстке между всеми классами только обязанностей, не соединенных с правами», а выгоды для

---

<sup>10</sup> В чем-то подобное сопоставление национальных культур было сделано Освальдом Шпенглером, но с совершенно иной целью – для превознесения «преимуществ» «подлинного прусского государства» (цит. по: 8, с. 182).

отдельных сословий были не правами, а пособиями за несение обязанностей (цит. по: 89, с. 103).

Интересно, что эта модель отношений «холоп – хозяин» демонстрирует удивительную стойкость, что, вероятно, не столь удивительно, если учесть, что крепостническая культура есть культура и крепостника, и крепостного. Она воспроизводилась на всех уровнях (от государственного до помещичьего) на длительном промежутке времени и проявляется даже сегодня на уровне местных администраций, отнимающих землю и сносящих частные строения ради «государственных нужд». (Разумеется, важен не сам факт конфискации собственности, а степень законности этих действий.) Эти явления имеют глубокие исторические корни. Разрушаясь в краткие моменты исторических изломов, эта модель, как и модель бюрократической, коррумпированной власти, затем снова возрождалась, как голова гидры. В.О. Ключевский, давая «схему истории холопства в России», ставит, как представляется, точнейший диагноз: «Военное или экономическое насилие превратилось в юридический институт, который посредством продолжительной практики превратился в привычку, а она по отмене института осталась в нравах, как нравственная болезнь» (24, с. 444).

«При достаточно очевидном отсутствии в истории нашей страны стойких правовых традиций, правовых ценностей нельзя забывать громадный вклад русских юристов – ученых и практиков в дело формирования права и правосознания в России в конце XIX – начале XX в. Но процесс становления российского правосознания был прерван в 1917 г. Существенный урон зарождающемуся российскому правосознанию нанесла марксистско-ленинская мысль об отмирании права. Не способствовала развитию правосознания и правовая жизнь советского общества. Для современного российского общества характерен глубокий дефицит правопонимания и правосознания» (74, с. 334).

Эти пережитки сегодня все еще имеют многообразные проявления в области государственного устройства и права. Здесь и так называемая вертикаль власти, за которой скрывается безудержное стремление к централизации, составляющее едва ли не стержневое побуждение российской власти на всем протяжении истории России, вызываемое, очевидно, *в том числе* и объективными причинами. Здесь и отсутствие парламентской традиции, бутафорская роль представительных органов по всей этой вертикали, что также характерно и для известных в истории земских соборов и органов представительства, которые всегда являлись в

высшей степени сословными и роль которых как неких зачатков демократических форм правления не следует преувеличивать. Здесь и подчиненное до сих пор положение судебной власти по отношению к административной, и многое другое. «Традиционно целью суда была не охрана собственности, а грабеж, а главным аргументом – взятка» (56, с. 224). В истории России вплоть до Нового времени не существовало не только независимой, но и самостоятельной судебной ветви власти, как в древней русской культурной традиции не существовало самостоятельного понятия судьи. Отделение судебной власти от административной произошло фактически лишь в связи с реформой местного управления 1775 г., когда палаты уголовного и гражданского суда, а в городах магистраты, были отделены от администрации. И советский период не внес здесь ничего нового, более того, большевистские власти фактически лишь эксплуатировали удобство, созданное до них.

Массовый правовой нигилизм, являющийся антиподом правовой культуры, особенно распространяется там, где его воспроизводит само государство, где «под правом неверно понимаются тот порядок, те предписания, которые устанавливаются законами и ведомственными актами» (74, с. 341). Эта ситуация характерна для всей нашей истории. Как отмечал А.И. Герцен, «самое отсутствие точно установленных юридических понятий, неопределенность прав... не позволяли утвердиться идеям собственности, принять четкую форму. Русский народ жил только общинной жизнью, свои права и обязанности он понимает лишь по отношению к общине. Вне ее он не признает обязанностей и видит только насилие. Подчиняясь ему, он подчиняется лишь силе; вопиющая несправедливость одной части законов вызвала в нем презрение к другой. Полное неравенство перед судом убило в нем в самом зародыше уважение к законности... [он] нарушает закон всюду, где может сделать это безнаказанно; точно так же поступает правительство» (12, с. 251).

Важную роль в формировании правовой культуры играет, безусловно, образование. К такому выводу приходит С.А. Магарил на основе анализа истории системы образования в России на протяжении длительного исторического периода, начиная с реформ Петра I. В частности, автор пишет, что качество государственного управления, качественные характеристики осуществляющей его бюрократии явились прямым отражением качества образования. Так, усовершенствованию государственного управления вообще и судопроизводства в частности постоянно препятствовало отсутст-

вие юридически подготовленных чиновников. На конкретных примерах он показывает, что «современная генерация отечественной бюрократии воспроизводит ее худшие исторические черты: взяточничество, казнокрадство, некомпетентность» (35, с. 112).

В ходе судебной реформы 60-х годов XIX в. группа образованных правоведов, воспитанных отечественной высшей школой, сформированная для подготовки реформы, указала на отсутствие правовой традиции в России и добилась *дозволения* использовать западные принципы и модели. Согласно ее предложениям, «независимая судебная система ставилась под контроль профессиональных юристов; вводился состязательный судебный процесс; предусматривалась устная процедура судебного разбирательства; создавалась коллегия адвокатов; вводился суд присяжных, что, по мнению реформаторов, было принципиально важно для воспитания населения в уважении к закону и институтам правосудия. Коллегия присяжных особенно полезна в отсталой стране, где невежественное население было отчуждено от правосудия» (35, с. 128–129).

Уроки той давней реформы важны и сегодня. Идея подчинения государственной власти нормам права в условиях авторитарной власти не могла получить развития. Формирование и распространение правосознания ограничилось в лучшем случае узким кругом городского населения, для многомиллионной крестьянской массы право оставалось «культурной фикцией». Отказ от политической модернизации, по мнению С.А. Магарила, с которым нельзя не согласиться, обусловил историческое опоздание с введением представительных институтов власти и стал значимым фактором распада Российской империи. «Ставя себя над законом, любая власть теряет доверие и уважение граждан и, тем самым, подрывает собственную легитимность» (35, с. 133).

Как показал в своем исследовании путей выхода России из феодализма в XIX в. Г.Х. Попов, самодержавно-бюрократический характер крестьянской и последующих административной и судебной реформ 60-х годов XIX в. объясняется не только мощью бюрократического аппарата и интересами самодержавия, но и пассивностью и непониманием со стороны общества и, прежде всего, крестьянской массы. «Массы были настолько далеки от активной борьбы за свои политические права, что даже не осознавали потребность в этих правах, не увязывали их со своими материальными интересами». Тогда царизму удалось надолго задержать рост политического сознания, и «не последнюю роль в этом сыграла

“демократия”, введенная по приказу сверху, контролируемая чиновниками, принудительно навязанная массе крестьян. Эта “учиненная” казенная демократия явилась лучшим противоядием от демократии подлинной, усиливая отвращение у крестьян и к “выборам”, и к своим “избранным” руководителям» (56, с. 229). В результате проведенный вариант реформы отвечал прежде всего интересам всего гигантского чиновничьего аппарата царской России. Для нас важно то обстоятельство, что ситуация удивительным образом повторилась спустя почти полтора века: «Этот принцип – сохранить аппарат – стал одним из главных... в номенклатурных реформах Б.Н. Ельцина» (56, с. 242). Очевидно, что этот след отсталой правовой и политической культуры способен и далее придавать соответствующую окраску любым реформам, если не приложить усилия к его ликвидации.

Проявлениями неразвитой правовой культуры могут быть правовой нигилизм, правовая неграмотность и, конечно, коррупция. Очевидно, что нарушения прав человека, незащищенность прав собственности, неразвитость правовых механизмов соблюдения контрактов и другие негативные проявления, которые сегодня рассматриваются как слабости институциональной структуры рыночной экономики, связаны с отсутствием общей правовой культуры. Очевидно также, что правовая культура воспитывается, притом как и в других сферах воспитания, – примером.

И такой пример должен исходить, прежде всего, от государства. В наших условиях это зачастую должно означать изменение поведения самого государства. Государство, защищающее только свою собственность и собственность лиц, составляющих его бюрократическую и финансовую верхушку, не может считаться полноценным. Функция государства состоит в защите всякой собственности, института собственности, в противном случае оно оказывается паразитическим и, следовательно, непрочным.

Развитие правового сознания и правовой культуры составляет задачу правового воспитания и правового обучения. Согласно определению, правовое воспитание – это целенаправленная деятельность по передаче правовой культуры, правового опыта, правовых идеалов и механизмов разрешения конфликтов в обществе от одного поколения к другому. Важнейшее значение в деле повышения правовой культуры общества придается правовому обучению, информированию населения, ознакомлению с образцами и идеалами, опытом и традициями стран с высокой правовой культурой.

## 2.2. Политическая культура

Политическая культура, как и другие элементы культуры, определяет поведение людей в соответствующей сфере жизни. Она выражается, в частности, в том, что «одинаковые по форме социально-политические институты, будь то президентство, партии или выборы, действуют по-разному в разных странах», и это зависит от «социально-политических традиций и политического сознания... В самом широком плане это понятие характеризует систему политических убеждений, мнений, ценностей, преобладающих в обществе в определенный период времени» (32, с. 360–361).

Способы принятия политических решений на всех уровнях (проведения избирательных кампаний, формирования правительства) несут зачастую ярко выраженный отпечаток той или иной исторической социально-культурной среды, например авторитарной политической культуры или культуры парламентской демократии.

Формирование политической культуры – длительный, сложный, инерционный, а нередко и весьма болезненный процесс. История России представляет яркий пример. На протяжении длительного исторического периода складывалась «жесткая тоталитарная государственная модель управления и соответствующая ей политическая культура. И сейчас эта культура еще во многом определяет традиции и стереотипы сознания и поведения граждан России» (32, с. 370).

Истоки этой политической культуры относятся к довольно древним временам Средневековья и сложившимся тогда взаимоотношениям институтов власти и общества. Интересное объяснение этого явления дает А. Тойнби, согласно которому причина различий в политической культуре между западным христианским обществом и восточным православно-христианским обществом, имевшим единые корни в лице эллинской цивилизации, лежит в области взаимоотношения монархии и церкви.

На Западе ни Карлу Великому, ни последующим императорам, согласно Тойнби, к счастью для европейской культуры, не удалось то, что удалось византийцу Льву III, – объединить разрозненные части империи в единое целое и создать универсальное государство, и эта «счастливая неудача» способствовала социальному вызову и ответному импульсу к последующему развитию. При этом папа и император были долгое время практически равнозначными фигурами, то поддерживая друг друга, то противодейст-

взя друг другу. В итоге абсолютизм западный никогда, даже в своих наивысших точках, не достигал масштабов абсолютизма восточного. На Востоке же возникла централизованная деспотия, не имевшая противовеса и приведшая к «идолоизации» института власти, всеобщему преклонению перед ним. Восточные императоры, по выражению Тойнби, «превратили Церковь в министерство, а Вселенского патриарха – в своего рода помощника министра по церковным делам... Результатом явились остановка и выхолащивание стремления к разнообразию и эластичности, экспериментированию и творчеству в жизни православного христианства» (77, с. 405).

Любопытно и поучительно то, как эта традиция продолжалась на Руси, воспринявшей от Византии вместе с православным христианством и эту политическую культуру. Здесь цари, считавшие себя преемниками византийской монархии как центра православия, стремились следовать примеру императоров, что вполне удалось Ивану Грозному, учинившему расправу над митрополитом Филиппом. В последующем XVII в. небольшое «выступление» патриарха Никона было успешно подавлено царем Алексеем, а Петр I вообще ликвидировал институт патриаршества и подчинил церковь светской власти. Новое время также не принесло с собой свойственные ему новые формы сдержек и противовесов в виде демократических институтов.

Однако обожествленный институт верховной власти требует аппарата, без поддержки которого он не может существовать и который все более разрастается, обзаводится новыми структурами и становится все менее способным выполнять общественно полезные функции. Возникает неэффективная бюрократия, которая стоит за тронном, а нередко и перед ним, превращаясь в рассадник коррупции, в корпорацию, заботящуюся лишь о собственных интересах. А это уже иное качество, определяющее неэффективность и нежизнеспособность всей системы.

В этом ряду проблем находится и низкая политическая активность населения. Согласно современным обследованиям, 60% респондентов либо безразличны к политике, либо проявляют к ней слабый интерес. Это, по мнению исследователей, является следствием как культурных особенностей российского общества, так и результатом политики правительства. К тому же более половины россиян склонны к одобрению политического авторитаризма. Эти результаты, по мнению исследователей, неблагоприятны как с точки зрения проведения реформ и политических преобразований

в России, так и с точки зрения возрастания инновационности и эффективности хозяйствования (33, с. 320, 324)<sup>11</sup>. Без установки на политическую активность не может быть гражданского общества и демократии, и большинству граждан предстоит пройти серьезный путь к желанию и умению принимать политические решения. К тому же, не следует забывать, как отмечают Н.М. Лебедева и А.Н. Татарко, что «у российского народа безразличие к политике периодически перемежается всплеском недовольства ею (революционной активностью)» (33, с. 320).

Реформа русского государственного устройства после свержения самодержавия почти сразу свелась к диктатуре, совершенно минуя парламентские формы, и до сих пор реальный парламентаризм не утвержден. Макс Вебер при анализе Первой русской революции и появления конституции в ее результате отмечал, что непарламентский характер обновленной русской монархии (он назвал ее псевдоконституционной) был зафиксирован в самой конституции. М. Вебер считал это врожденным пороком нового российского порядка. При этом «...крупный капитал и банки были единственной стороной, помимо самого чиновничества, кто был заинтересован в господстве бюрократии под прикрытием псевдоконституционализма, при условии, что им дадут возможность бесконтрольно делать деньги...» (5, с. 9, 70).

А в 1917 г. это вылилось уже в прямую диктатуру, полностью преодолеть наследие которой не удалось даже сегодняшней демократии. «Официально даруются свободы, а затем, когда ими хотят воспользоваться, оказывается, что эти свободы – иллюзия. Эта неискренность должна неизбежно приводить к повторяющимся конфликтам и возбуждать угрюмую ненависть, создавая ситуацию, бесконечно более опасную, чем унижительные, но открытые репрессии в прошлом. Именно это, похоже, и происходит с “конституцией”, которую, хотя и в двусмысленных выражениях, обещал Манифест 17 октября [1905 года]» (5, с. 62).

---

<sup>11</sup> «Чрезмерные полномочия и привилегии власти, – пишут Н.М. Лебедева и А.Н. Татарко, – признак традиционных патриархальных обществ, которые не показывают высоких экономических результатов. В них, как правило, не приветствуется личная инициатива, самостоятельность, предприимчивость, Слабо развита ответственность, зато сильно выражена привычка во всем опираться на власть и все на нее сваливать в случае провала. Перечисленное тормозит экономическое развитие» (33, с. 352).

Революция 1917 г. явилась в определенном смысле точкой возврата к подобному традиционному типу отношений, к своего рода «феодализму нового типа». В частности, наблюдатели определяют российскую политико-правовую традицию как «произвол власти», «неограниченную власть лидера», отсутствие народного представительства и т.д., а в результате отсутствие институтов и институциональной системы (55, с. 158, 161, 162). Но и нынешний политический режим характеризуют такие вполне традиционные элементы, как «доминирование бюрократии... крайне слабо выраженное разделение властей, практическое отсутствие местного самоуправления... и совершенно неразвитая система партий», «сохранение государственного патернализма во взаимоотношениях власти и общества»... и роли государства «как главного инициатора и двигателя реформ и инноваций», что, конечно, не означает остановку, состояние завершенности «политического транзита» России (78, с. 18–19).

Эти системные институциональные характеристики накладывают свой отпечаток на всякие попытки экономического реформирования, «ускорения» или «модернизации». Общество зависит от власти и боится власти и собственной беспомощности, подтачивая прочность общественного устройства, а другая его часть тяготеет к хаосу, питающему теневую экономику и прямой криминал, власть зависит от общества и боится неизбежных в этих условиях неуправляемости и недовольства, но, стремясь к концентрации и усилению, возбуждает его, также не способствуя устойчивости.

Между тем история показывает, что наступление политической реакции и сопровождающий ее отказ или торможение институциональных изменений и адаптации культуры ведут к замедлению экономического развития, а подчас и к упадку, напротив, демократические реформы ведут к высвобождению творческого потенциала и ускорению развития. В истории России иллюстрацией служат тусклый период правления Николая I, наступивший как реакция после пикового всплеска 1825 г. и завершившийся поражением в Крымской войне, и реформы Александра II (1861 и последующие годы), а также первый этап Русской революции (1905), за которыми следовали периоды роста (индустриализация и высокие темпы роста в период между Первой и Второй мировыми войнами были достигнуты преимущественно неэкономическими методами, на основе мобилизационной модели). Те же процессы характерны для стран, прошедших аналогичный «догоняющий»

путь (Япония, Турция, Китай, другие страны Юго-Восточной Азии).

Сегодня, как и десятилетия и столетия назад, одна из главных проблем – отсутствие или слабость общественных институтов и институциональных систем, необходимых для развития общества и, как следствие, экономического развития. Вместе с тем отсутствие традиций публичной политики и правового общества создает крайне неблагоприятные условия для формирования и развития таких институтов. Задача состоит в том, чтобы разорвать этот порочный круг, а не усугублять его и снова не загонять проблему внутрь и не отдалять ее решение.

В этом порочном круге одно из звеньев представлено качеством человеческого капитала – эффективностью разносторонних вложений в человека, призванных, как и всякий капитал, обеспечивать экономическую отдачу. Низкое качество человеческого капитала обуславливает отсутствие свойств, необходимых для устойчивости государства и общества, и повышает системообразующую роль власти, а условия, создаваемые такой общественно-политической структурой, служат помехой развитию и накоплению человеческого и социального капитала. Тем не менее позволительно утверждать, что мы все же имеем дело не с кругом, а со спиралью – спиралью развития, хотя и слишком медленного, но не позволяющего сомневаться в конечном результате выхода на подлинно демократическое самоуправляемое общество. От самодержавия – к самоуправлению, ничего другого не дано. Таким образом, снова проблема упирается в инвестиции в человеческий капитал, т.е. главным образом (помимо оздоровления и повышения качества жизни) в образование и воспитание. Здесь открывается возможность перехода к новому кругу (на сей раз «магическому»), когда накопление человеческого капитала становится и предпосылкой, и результатом.

Нравственные качества, по нашему мнению, также являются одной из характеристик человеческого капитала, над которой предстоит серьезно работать. Все русские революции, и в том числе большевистская, показали, по выражению Ю.С. Пивоварова, «невысокий моральный квалитет» крестьянской среды, «низкие моральные стандарты общинников», о чем свидетельствует, например, то, «что и как начали делать русские крестьяне зимой 1916–1917 годов» (54, с. 56). Несомненно, здесь нашла свое выражение субкультура, порожденная, по существу, крепостнической психологией, т.е. психологией крепостника и крепостного, кото-

рые не существуют друг без друга. Проявления такой культуры (рабско-криминально-бунтарской в едином флаконе, когда рабское услужение сегодня могло обернуться «красным петухом» завтра) мы нередко наблюдаем до сих пор. Как пишет академик Ю.С. Пивоваров, «по сути, то же самое мы наблюдали в 1990-е годы. Только уже не в деревне, а по всей стране... Видимо, общинное морально-экономическое мироощущение сохранилось у нас и в нас, несмотря на все перемены XX века. Как только “начальство ушло” и уже никто не мог дать по рукам, большая часть популяции бросилась к новому переделу (кстати, и значительная доля “начальников” ушла как раз на воровское дело)...» (54, с. 60). И сегодня мы наблюдаем коррупцию, взяточничество, рэкет, контрафакт, прямое воровство.

Для такой политической культуры характерны отсутствие самокритичного мышления, вечные поиски виноватого «на стороне», неспособность признать общую вину участия в преступлениях власти. Выдавливание раба все еще продолжается, но слишком медленно и с переменным успехом.

Очевидно, что в рамках одного общества, одной нации могут существовать различные культуры, что культура различных слоев общества может существенно различаться. И такая ситуация может возникать по разным историческим причинам. В обществе с ярко выраженными социальными противоречиями правомерно говорить о групповой (классовой) культуре. В марксистской литературе подчеркивалось это противопоставление культуры эксплуататоров и эксплуатируемых.

Другая точка зрения состоит в том, что, как писал Т. Веблен, различия и даже противоречия между идеалами и ценностями различных слоев общества могут быть вызваны различиями в скорости происходящих сдвигов, темпах вытеснения традиционных и возникновения новых идеалов и ценностей. По его мнению, в результате развития машинного производства «степень соответствующих изменений у рабочих промышленных предприятий настолько превышает таковую у консервативно настроенной массы, что возникает необходимость констатировать разрыв между культурами первой и второй групп. В результате возникает разрыв между институционализированными целями и идеалами, который может иметь серьезные последствия» (6, с. 250).

Таким образом, согласно этим воззрениям, культура рассматривается как в национально-историческом, так и в социальном аспектах. Это обстоятельство отражает объективную реальность и

возможно, что в условиях России оно имеет особое значение. Возможно также, что существование в рамках одной национальной культуры различных субкультур в течение некоторого, довольно продолжительного периода времени явилось как раз особенностью России.

Возникновение двух субкультур связывается с преобразованиями Петра I, однако их противопоставление не только не сглаживалось, но углублялось в последующем отдалении верхнего слоя (сначала дворянства, потом интеллигенции) от народа, превращаясь в противостояние. А.И. Герцен говорил о двух разных Россиях, противостоящих друг другу, В.О. Ключевский – о двух враждебных складах, разделивших силы русского общества, и т.д.

Эта точка зрения поддерживается и рядом современных российских ученых. Так, Ю.С. Пивоваров доводит указанное противопоставление до объяснения глубинных причин русской революции (54). Ю.Я. Ольсевич относит начало культурного разлома к более древним временам, объясняя его разнородностью компонентов, из которых формировалась русская нация, что снимает, по крайней мере, часть «вины» с Петра I. По его мнению, формирование русской нации шло в условиях частичной психической несовместимости и отчужденности между различными ее составляющими – «элитой и неэлитой – с одной стороны, между казаками и остальным населением – с другой», что остро проявилось в Смутное время начала XVII в. (49, с. 361–362).

Очевидно, что число компонентов исторического *русского* этноса и тем более современного *российского* населения этим далеко не ограничивается (что значительно усугубляет ситуацию). Нас, однако, в большей мере интересует здесь другое. Важно, что определенные культурные различия, обусловленные историческим путем развития нации и нередко переходящие в противоречия, безусловно, существуют, причем не только с внешним миром, но и внутри нее.

Наличие двух субкультур (в начале XX в. в предреволюционной обстановке оно нередко определялось противопоставлением интеллигенции и народа) снова и снова ведет к дилемме «диктатура – анархия» и требует от власти и общества способности успешно пройти через испытания, стремясь удержать разумный баланс. Это невозможно без самодисциплины и саморегулирования (т.е. наличия этих элементов хотя бы в одной культуре), поэтому происходит сначала расшатывание государства, приход криминалите-

та в его структуры, беспредельное воровство и т.д. либо скатывание к авторитаризму, ущемление прав человека и т.д.

К тому же, как пишет Ю.С. Пивоваров, «русское государство, русская институциональная система, даже русская полиция – при всей их грозности, грузности, громадности, при всех страхах, которые они наводили (наводят – это сохранилось) на ближних и дальних, – чрезвычайно неустойчивы, неэластичны, неэффективны, но хрупки и ненадежны. И чуть что, разлетаются вдребезги, в щепки, в ничто. (События 1991 года подтверждают это.)» (54, с. 44). Добавим, что иначе и быть не могло, поскольку система не обладала (и не обладает – это тоже сохранилось) важнейшими свойствами, придающими ей устойчивость.

Всякая система, если она собирается быть жизнеспособной и устойчивой, должна обладать механизмами самоорганизации, саморегулирования, обратными связями на всех уровнях (т.е. как системы в целом, так и ее подсистем). Наиболее эффективным средством обеспечения управленческого контроля признается самоконтроль, дисциплины – самодисциплина. Применительно к социальным системам, каковыми являются общество и государство со всеми его структурами, сюда следует добавить еще и свойство легитимности. В противном случае систему ждут либо дезорганизация и распад, либо чрезвычайщина и «стабильность», основанная на репрессиях, или внешнее для данной системы вмешательство, означающее потерю суверенитета.

Механизмами реализации указанных принципов устойчивости являются общественное обсуждение и мнение, выборность и разделение властей, независимость суда, многопартийная система, гражданские права и свободы. А как выходило из кризисов российское самодержавие или его тоталитарные разновидности? «Расслабленное самодержавие всегда возвращало себе адекватную форму и состояние с помощью “воленции” – опричников Иоанна Грозного, гвардейцев Петра Великого, большевиков В. Ленина» (55, с. 168). Как заметил Ф. Найт, говоря об авторитаризме и власти лидера, построенной на «религиозно-эмоциональной основе» при поддержке «психологии толпы» как результате «легких и приятных способов лечения серьезных болезней и общего эмоционального и интеллектуального одурманивания», «слабость такой системы в ее чрезмерной силе: она становится негибкой, а значит, хрупкой» (45, с. 568).

Игнорирование обществом этих принципов ведет к опасным последствиям. А. Тойнби в «Исследовании истории», анализируя

причины возвышения и падения Османской империи, в частности систему ее политического и экономического устройства, заметил, что «в конечном счете система погибла из-за того, что каждый пытался протиснуться в нее, чтобы получить соответствующие привилегии» (77, с. 250). Очевидно, этой опасности были подвержены и другие системы, что можно было бы подтвердить многими, в том числе значительно более свежими примерами. Г.Х. Попов, описывая застой и агонию советской системы, отмечал следующие явления: «Показателями жизненного успеха становился не диплом об образовании и даже не важность места работы и размер зарплаты, а близость к дефициту... Предметом манипулирования стали права, которыми тот или иной бюрократ обладал в государственном или партийном аппарате... Целые звенья партийного и государственного аппарата превращали в “кормление” право разного рода проверок, инспекций, ревизий, возбуждения дел... Советская бюрократия довела свое общество до состояния, когда в нем не осталось ни одного человека, так или иначе не замаранного всеобщей заразой... Весь механизм государственно-бюрократического социализма терял свою способность представлять и реализовывать общие интересы советской номенклатуры и бюрократии... Все решения... становились не просто субъективно-волюнтаристскими, но корыстно-волюнтаристским воплощением интересов отдельных лиц» (57, с. 433–442)<sup>12</sup>.

Когда те или иные элементы системы вместо того, чтобы обслуживать общественные потребности других и обмениваться с ними общественными услугами, начинают заботиться только о собственном благополучии, совершенно игнорируя деонтологические основы человеческого социума, причем делают это любыми способами, не останавливаясь перед явно антиобщественными и противозаконными, такая система обречена на загнивание и гибель. Чтобы выжить, такой системе требуется лечение, и оно может быть двояким: хирургическим и терапевтическим, т.е. состоять в решительном искоренении деструктивного поведения, с

---

<sup>12</sup> Общей особенностью подобных систем, объясняющей как их временную эффективность, так и конечную нежизнеспособность, является, как отмечает А. Тойнби, «грандиозное пренебрежение человеческой природой». Жестокий урок: обе группы «рабской гвардии», игравшие в Османской империи во властные игры с помощью военной силы, были, по выражению Тойнби, «беспощадно “вырезаны” (судьба, достойная сторожевого пса, сбившегося с истинного пути и ставшего трепать овец)» – турецкие янычары по приказу султана Махмуда II, а египетские мамлюки – по приказу паши Мухаммеда Али (77, с. 251, 253).

одной стороны, и утверждению в обществе нравственных законов – с другой. Очевидно, что такая закономерность имеет универсальный характер и справедлива для всех периодов истории и общественно-экономических формаций.

Организационные системы, как известно, принадлежат к классу самоорганизующихся. Это свойство самоорганизации определяется как способность выходить на новый уровень развития, противостоять естественным процессам разрушения (энтропии), адаптироваться к изменяющимся условиям, преобразуя при необходимости свою структуру и сохраняя определенную устойчивость (75, с. 605). Таким образом, система, не обеспечивающая процессы самоорганизации *на всех уровнях* или теряющая это свойство, оказывается не способной не только к развитию, но и к устойчивому существованию.

В связи с этим небезынтересно вспомнить концепцию институционального подхода к изучению социальных систем, видный представитель которого Ф. Селзник в свое время писал: «Когда высшее руководство не может положиться на то, что подчиненные придерживаются его концепции, необходимы формальные средства контроля... С другой стороны, когда исходные положения официальной политики хорошо поняты и повсеместно приняты, гораздо легче обойтись без централизации. Отсюда следует, что мы должны ожидать относительно высокой степени централизации на ранних стадиях институционального развития. Позднее, когда будет достигнута гомогенность, децентрализация станет осуществимой без ненужной утраты контроля» (цит. по: 9, с. 405).

Как пишут американские исследователи из Гарвардского университета, демократия не функционирует там, где в обществе нет высокой степени согласия относительно общих целей и средств их достижения. Функционирование демократии связано с существованием укоренившихся черт культуры, в том числе возникших благодаря религиозному воспитанию, убеждений в том, что люди должны добровольно и сознательно соблюдать честность и уважительное отношение к жизни, собственности, равным возможностям других людей. Демократия работает, если такие убеждения и ценностные установки получили широкое распространение и укоренились в обществе, поэтому она и не работает и не может сразу заработать там, где нет соответствующих необходимых условий (99, с. 78).

Свобода без ответственности, порождаемая отсутствием в качестве элементов культуры ценностей свободы, а значит, и ответственности, неизбежно ведет к анархии, разгулу криминалитета и порождает естественную тенденцию к централизации и ужесточению режима как противовесу негативным тенденциям. В этом состоит одна из причин постоянного скатывания к авторитарной власти. Имеющиеся исследования позволяют сделать вывод, что глубинная причина кроется в культуре, сложившейся в результате определенной исторической траектории.

Один из традиционных пороков политической культуры многих стран, в том числе России, состоит в смешении чиновничеством своих корпоративных интересов с интересами государства. Нередко сама власть это чувствует и начинает ограничивать власть чиновника, бюрократа. Возникает вакуум власти, который создает предпосылки для появления авторитарных, диктаторских режимов. Также нередко возникает рецидив традиционного отношения общества к интеллигенции. Между тем в действительности объективный процесс состоит в постоянном возрастании роли интеллигенции в условиях современной экономики знания.

Кроме того, есть еще один аспект, отмеченный Ю.Я. Ольсевичем (49, с. 364–365). Активное перманентное противостояние двух культур, одна из которых, по его определению, ориентирована на индивидуализм, а другая – на социалитет, оказывает дестабилизирующее влияние, вызывает неопределенность и противоречивость установок в психике основной массы населения, может привести к состоянию легко нарушаемого равновесия. Эта неустойчивость психического равновесия и вызываемая ею неустойчивость ценностных критериев поведения является специфической чертой национального менталитета. При такой неустойчивости, отмечает Ю.Я. Ольсевич, от поведения человека трудно ожидать рациональности, реалистичности и практицизма. Этим обстоятельством отчасти объясняется и трудность в развитии предпринимательства и среднего класса.

В доказательство этих тезисов приводится противоречивое отношение населения к частной собственности и коррупции. «Если население решительно осуждает коррупцию, но при этом активно участвует в ней (причем зачастую добровольно), то такая внутренне противоречивая психика устойчивой не является» (49, с. 367). Отмечается также и феномен парадоксального сочетания неоправданной доверчивости к некоторым политическим и хозяйственным институтам (отсюда – финансовые пирамиды и другие

формы мошенничества) с чрезмерным недоверием (к банкам, судам, правоохранительным органам и т.д.). В качестве других специфических черт отмечаются, например, терпеливость и адаптационная гибкость, а также изобретательность в поиске неожиданных путей решения жизненных проблем.

Культура реализуется и в таких качествах, как честность, организованность, обязательность, играющих важную роль в экономических отношениях. Нетрудно представить, как отсутствие этих качеств влияет на транзакционные издержки и, следовательно, на эффективность хозяйствования. Обратной стороной гибкости и изобретательности в условиях правового нигилизма и нравственной неустойчивости являются необязательность и безответственность, отсутствие внутренней дисциплины. Все это ведет как к прямым экономическим потерям (автомобильные аварии, крушения, взрывы на шахтах, пожары и катастрофы в результате нарушения техники безопасности, ярчайший пример чему – Саяно-Шушенская ГЭС), так и к отсутствию контрактной дисциплины, нарушениям технических норм, технологических процессов, снижению качества, т.е. к громадным транзакционным издержкам, даже приблизительно оценить которые вряд ли возможно.

Эти особенности национальной психики (менталитета) россиян снижают роль неформальных институтов (воспитанных норм и правил) и повышают значение формальных институтов, опирающихся на государство. «Неустойчивость “воспитанных” норм поведения, – пишет Ю.Я. Ольсевич, – затрудняет самоорганизацию в хозяйственной жизни и одновременно понижает эффективность формальных институтов. Иначе говоря, при развитии институтов рынка в России не следует чрезмерно полагаться ни на “инициативу снизу”, ни на законодательную деятельность. В такой среде решающее значение имеют организаторская работа исполнительной власти по созданию рыночных хозяйственных структур и подбор способных и ответственных лидеров» (49, с. 367–368), которых, добавим, нужно еще воспитать и вырастить.

Возникает вопрос, могут ли различные культуры сосуществовать. Возможно, что в противном случае одна культура в конечном счете уничтожает другую, как это произошло в России, или поглощает ее более мирным, эволюционным способом. Другой вопрос – как преодолеть сложившуюся траекторию, если один негатив порождает другой и возникает снова и снова опасность попадания в порочный круг («институциональную ловушку»). Провести страну по лезвию ножа между распадом, анархией, кри-

минальным беспределом, с одной стороны, и ограничением гражданских прав и свобод, скатыванием к диктатуре – с другой, может только правительство, сознательно и четко поставившее себе именно эту цель наряду с целями модернизации и экономического роста. В связи с этим возникает также весьма важный вопрос о возможностях, путях и перспективах конвергенции культур не только на глобальном, но и национальном уровне.

Отношение к изменениям, склонность (или, напротив, сопротивляемость) к переменам всякого рода (или уровень избегания неопределенности, по Хофстеду) – одна из важнейших социокультурных характеристик, оказывающая влияние на экономику и особенно важная в условиях ускорения инновационных и других социоэкономических процессов в современном обществе<sup>13</sup>. В исследовании Г. Хофстеда индивиды из культур с высоким уровнем избегания неопределенности (в основном коллективистского типа) характеризуются высокой степенью тревожности, беспокойством о будущем, малой склонностью к риску, низкой мотивацией к достижению и тенденцией к внутригрупповому согласию (что напоминает общинную психологию), агрессивному поведению, «считают верность своему правительству (любым властным структурам) самой большой добродетелью» (33, с. 58). В этом отношении Россия, к сожалению, исторически проигрывала Западу, что определяло вынужденность проведения реформ, внедрения нововведений под давлением «сверху»<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> Показательным примером здесь может служить сравнение предвыборной риторики кандидатов. Кандидат в президенты США, например, говорит, что обещает перемены, российский кандидат обещает прежде всего стабильность. Любопытно в этом отношении замечание Ф. Найта, с которым можно соглашаться, а можно и нет: «Неудивительно, что примитивные народы характеризуются глубоко укорененной антипатией к любым изменениям, ибо не прогрессирующее общество требует незначительного сознательного управления и ставит мало практических проблем организации. Но любое сознательное усилие, направленное на совершенствование, – это усилие, направленное в каком-то смысле на прогресс, и по самой своей природе обсуждение политики должно иметь дело с проблемами на более сложном уровне прогрессирующих условий, если оно реалистично» (45, с. 590).

<sup>14</sup> Первый университет в России создан по указу императрицы, в Европе университеты возникли *естественным образом* в среде научного сообщества. Даже простые нововведения (эпизод с картофелем при Екатерине) проводились сверху и нередко насильно. Показательна история с религией. Запад: христианство проникает и охватывает народ, затем власть принимает его. Русь: принятие христианства явилось результатом завершения определенного этапа его распро-

Согласно данным ВЦИОМ, опубликованным в декабре 2009 г., подавляющее большинство россиян не видят общественной поддержки идей модернизации. Почти 60% граждан не знают, какие группы могут стать движущей силой инноваций, а еще 23% уверены, что таковых нет вообще. О скептическом отношении граждан к идеям модернизации сообщает и фонд «Общественное мнение» (ФОМ): даже среди самых активных и состоятельных граждан всего около трети верят, что модернизационная кампания даст положительные результаты. Социологи Левада-Центра объясняют массовый скепсис граждан тем, что они считают себя исключенными из общественных процессов модернизации. По мнению большинства россиян (59%), переход к инновационной экономике зависит главным образом от государства и чиновников. Заявления первых лиц об инновациях остаются для россиян, по утверждению социологов, просто красивыми словами, никак не подкрепленными конкретными делами. Тем не менее «лозунг модернизации сам по себе завоевывает сторонников; другое дело, что нет ясности, с чего начать и как за это дело взяться» (59).

Устойчивость, консервативный характер элементов культуры имеет своим следствием то, что вместо постоянных адаптационных, последовательных *изменений* возникает постоянная потребность в радикальных *реформах*. Постоянно планируемые и проводимые в жизнь изменения, вызываемые необходимостью адаптации к новым задачам, новым внешним условиям, новым ресурсам, технологиям и т.д., являются нормальной, регулярной, можно сказать, текущей функцией управления, которая, однако, даже в лучших вариантах не всегда реализуется гладко, без сопротивления. Состояние перманентных, но пробуксовывающих и не решающих поставленных задач реформ, зачастую вполне сознательное или вызываемое неспособностью преодолеть барьеры противоположных интересов, не лучше, чем их отсутствие<sup>15</sup>.

---

странения через посредство княжеской власти. Запад: народ ведет войну за Реформацию. Россия: народ уходит в раскол и доходит до крайних форм протеста (самоожжения) против небольшого косметического исправления догматики. Яркий пример являют собой Ян Гус в Европе и протопоп Аввакум в России. Первый – символ реформизма, второй – олицетворение консерватизма. Оба – борцы, только за противоположные идеалы, оба окончили свой путь на костре.

<sup>15</sup> Речь идет о действительных, реальных изменениях, а не, скажем, изменениях в административных процедурах или формах документов, которые так любит демонстрировать бюрократия, чтобы имитировать свою деятельность.

Потребность в изменениях без реальных изменений приводит к накоплению противоречий и к кризису, что характерно едва ли не для всех сфер экономики и общественной жизни<sup>16</sup>. Реформы, однако, должны подчиняться определенной идеологии, например идеологии «социального рыночного хозяйства», учитывающей реальные цели, потребности и возможности и способной решать возникающие противоречия. Необходимость развития рыночных отношений при одновременном укреплении регулирующей и стимулирующей роли государства приводит к ситуации, когда «тернии российского рынка, как уже не один раз в отечественной истории, вновь диктуют поворот к левиафану...» Как пишет В.В. Лазарев, «наиболее приемлемой представляется идеология реформизма, уходящая своими истоками к И. Канту. Не революция, как во Франции с ее якобинскими крайностями, или как в России с ее большевистским итогом, не “шоковая терапия” и не “шоковая хирургия” с их летальными исходами, а именно реформы, основанные на праве, в рамках концепции правового государства при умеренном, рациональном вмешательстве государства в экономику» (74, с. 270–271).

Доказано, что законодательство, способствующее экономической инициативе, соблюдение прав человека, защита права собственности (в значительно большей степени, чем характер этой собственности, который может быть различен), эффективность правоприменения (энфорсмента), обеспечение контрактной дисциплины, укрепление принципов честности и доверия и т.д., т.е. весь комплекс правового и этического обеспечения хозяйственной деятельности – все это прямо и косвенно влияет на экономическую эффективность. Политическое сознание, как и правовая культура, означают приращение социального капитала и креативной, производительной силы общества.

Е.Г. Ясин на основе рассмотрения итогов трех международных исследований, проведенных с использованием методик Г. Хофстеда, Р. Инглхарта и Ш. Шварца, приходит к выводу о том, что система ценностей в России достаточно близка к европейской, но все же более консервативна, традиционна, более ориентирована на порядок, иерархию и менее – на права и свободы личности. В то

---

М.Е. Салтыков-Щедрин в середине XIX в. описывал чиновников, думающих «как все изменить, ничего, по сути, не меняя».

<sup>16</sup> Примером может служить давно назревшая потребность в реформировании ряда государственных и силовых структур.

же время в 1990-е годы произошли ощутимые сдвиги в пользу ценностей, полезных для модернизации, особенно у молодежи (88, с. 106).

«Новая культура только формируется... универсальная демократическая форма разделенных властных политических институтов, закрепленная Конституцией, еще долго будет осваиваться и наполняться национальным содержанием, приспособливаться к национальным традициям, находить свой специфический баланс политических сил» (32, с. 370).

Тенденция к укреплению власти и расширению государственного контроля в рамках «свободной» рыночной экономики имеет двойные институциональные корни, и в этом проявляются основные проблемы демократии. Во-первых, это воздействие организационно-хозяйственных механизмов, вытекающих из беспорных функций самого государства, отвечающего при любой системе за контроль над экономической жизнью, фискальную, монетарную, социальную политику, обеспечение правосудия, борьбу с монополизмом и т.д. Если демократическое правительство сталкивается с трудностями и кризисом, способно ли оно удержаться от проявлений усиления централизации и авторитаризма? В определенных условиях «ни одно правительство, ответственное за пропитание современной страны, не может допустить оппозиции либо угрозы оппозиции или позволить себе роскошь общего обсуждения своей политики, как бы ни хотели этого отдельные его члены» (45, с. 591). Эти явления в условиях кризиса наблюдаются даже во многих наиболее развитых, не говоря о развивающихся, странах. Во-вторых, причина подобных явлений лежит в чисто политической сфере и связана с проблемой легитимности, понимаемой как признание большинством обоснованности режима. Появление в этом сомнений, кризис доверия (например, в связи с достоверностью результатов выборов) вызывает меры компенсационного характера, которые неизбежно становятся силовыми и превращаются в открытое подавление не только организованной оппозиции, но и всякого «диссидентства», а усиление репрессивных мер способно лишь обострить ситуацию, превращая ее в тупиковую.

Если население, не обладающее политической культурой и падкое на популизм, например, начинает выбирать в депутаты или губернаторы преступных авторитетов, то власть, дабы не быть отданной в руки этих авторитетов, вынуждена защищаться и ограничивать сам принцип демократической выборности, выставлять барьеры, устанавливать «вертикаль власти», вводить угодный ей

режим выбора и назначения губернаторов и т.п. Вся проблема в том, что такая защита не имеет однозначной оценки. Получается некая аналогия с физическими законами сохранения: «Ежели что в одном месте убавится, то в другом месте прибавится».

Так открывается простор для «естественной накопительной тенденции к статусному неравенству: использование власти для достижения большей власти» (45, с. 498). Очевидно, что этому «врожденному пороку» политической демократии противостоит только активное гражданское общество, с одной стороны, и политическая культура правящей элиты – с другой.

Очевидно, что определенная цикличность внутренне свойственна этим процессам, как и многим другим в природе и обществе. Борьба за власть, ее централизацию и укрепление не склонна, по выражению Ф. Найта, к насыщению и стабилизации. Избыточная концентрация власти, напротив, «склонна укрепить оппозицию и ослабить власть преобладающую группу. Ожидаемый результат (как полагали Платон и Аристотель) – это циклические колебания от свободы к автократии и назад к свободе через революцию». «Единственная надежда демократии – это разум и гражданский дух» (45, с. 502, 526). Вместе с тем история однозначно показывает, что развитие демократических форм в политике сопровождало развитие рыночных принципов организации в экономике.

По всей видимости, тяга к централизации, авторитарный уклон могут быть связаны с продолжающимся противостоянием субкультур (может быть, его остаточными явлениями), все еще не преодоленными и ощущающимися в обществе последствиями гражданской войны и насилия.

Однако несмотря на огромный урон, понесенный культурным генофондом в результате всех трагедий XX в., гибнущая культура постоянно регенерирует («всех не перевешаете», как говорили революционеры царским жандармам в советских фильмах), и ее новые носители заявляют о своих правах жить по-человечески в условиях свободы, подлинной, а не усеченной, демократии и развитого гражданского общества (поэтому причина утечки мозгов – не только материальное положение). Какие альтернативы они имеют, на что могут рассчитывать? Представляются три гипотетические возможности:

1) ждать полного развала существующего режима и новой революции, что неизбежно, но долго и крайне нежелательно;

2) надеяться на внешние силы, скажем, какого-нибудь заокеанского дядю, который придет и научит (а он пытается это делать в целом ряде мест), что просто глупо;

3) выставить неотразимые аргументы и убедить власть (которая все-таки вменяема) и все общество (которое уже преимущественно городское и обладает другой субкультурой) в неизбежности перемен под давлением не только перспективной политической необходимости (см. пункт 1), но и сегодняшней экономической необходимости. Ибо, как хорошо известно уже не одно столетие, управление – это прежде всего предвидение.

А чтобы правильно предвидеть и управлять, необходимо учитывать факт всеобщих взаимосвязей, которые охватывают даже совершенно разные на первый взгляд сферы, как то: человеческую ментальность и хозяйственное поведение (что это так, уже мало кто сомневается). Иначе говоря, необходимо учитывать и строить политику исходя из того обстоятельства, что возможности модернизации, инновационность экономики напрямую зависят от нравственного состояния общества, от мыслей, настроений и мотивов большинства экономических субъектов, от того, сколько в обществе творческих личностей, обладающих новаторским потенциалом, т.е. опять-таки от формирования культуры и воспитания, утверждаемого условиями свободного, справедливого, правового общества.

### **2.3. Организационно-управленческая культура**

Проблема культурных различий на макро- и микроуровне как фактора, воздействующего на эффективность хозяйствования, давно привлекает пристальное внимание исследователей. Значимость этой проблемы проявляется в любом совместном предпринимательстве, научно-технической и производственной кооперации, при слияниях и поглощениях фирм, в деятельности транснациональных корпораций. В переходных и развивающихся экономиках эти различия, как и задача их изучения, приобретают особое значение.

Особенности культуры каждого делового предприятия, так же как его стратегия и структура, играют важную направляющую роль в поведении его работников и определяют успешное достижение намеченных предприятием целей. Под организационно-управленческой культурой в данном случае понимаются характерные или доминирующие типы, модели и стили организации и

управления, связанные с общими способами действий, групповыми нормами поведения, ценностными установками, вписывающимися в соответствующую национальную культуру. Различные типы организационных культур и их функциональное значение описаны во многих работах (см., например: 25; 31; 42; 80).

Согласно определениям, данным Б.З. Мильнером, **культура организации** (организационная культура) связана с широкой концептуальной базой, включающей убеждения людей, их взаимоотношения между собой и с внешней средой. Она призвана отразить отношение фирмы к законности, личности, качеству выпускаемой продукции, финансам и производственным обязательствам, открытости и достоверности деловой информации. «Можно определенно утверждать, что культура организации – это совокупность ценностей, норм и принципов, которая разделяется всеми сотрудниками организации, позволяет идентифицировать организацию во внешней среде и добиться ее внутренней интеграции. Разумеется, следует учитывать, что организационная культура испытывает влияние национальной культуры. Нередко именно черты и характеристики национальной культуры дают ключ к пониманию особенностей определенных элементов организационной культуры, отличающих деятельность тех или иных компаний» (42, с. 262). В теории и практике менеджмента выделяется также **культура управления**, под которой понимается уровень практических достижений в информатике, организации, технике, технологии, методах и стиле управления, в условиях управленческого труда, в общении между работниками и в подготовке кадров.

Многочисленные исследования показали, что все фирмы имеют ту или иную культуру, которая оказывает мощное воздействие на индивидов и на показатели деятельности, особенно при наличии конкурентной среды. В некоторых случаях это воздействие может быть даже сильнее таких общепризнанных факторов эффективности, как стратегия, организационная структура, системы управления и т.п. (141). Здесь, в сфере управления, как и в других сферах общественной жизни, культура может оказаться подчас сильнее идеологии и политики и проявиться, например, в подборе кадров по принципу личной преданности.

В практике управления нередко можно наблюдать ситуацию, когда в плохо работающей, неэффективной системе замена неадекватного или неудобного руководителя другим не дает и не может дать никакого результата, если не сопровождается другими системными изменениями. На работоспособность системы влияют

такие ее важнейшие параметры и характеристики, как структуры, внутренние взаимосвязи, функции, полномочия, процедуры и, наконец, организационная культура, которая представляет, пожалуй, наиболее глубинную, фундаментальную основу функционирования.

Как отмечает французский исследователь Ф. Д'Ирибарн, политическая культура, проявляющаяся в особых формах осуществления власти, управления конфликтами, организации сотрудничества, имеет прямое отношение к предприятию, которое в своей повседневной деятельности также должно решать проблему порядка и свободы. В первую очередь это касается процедур, определяющих задачи каждого работника, контроля за их выполнением, наказаний или поощрений за полученные результаты (105).

Культура на межорганизационном уровне затрагивает также контрактную дисциплину, на внутриорганизационном уровне – стиль иерархических отношений, политику интеграции персонала в предприятие. Во всех случаях речь идет о том, чтобы избежать как неприемлемого по местным меркам давления, так и действий, не имеющих никакого стимулирующего эффекта.

Системы корпоративного управления зависят от общего законодательства и от культурной среды. Вместе с тем даже высоко развитые системы корпоративного управления требуют периодического пересмотра и усовершенствования под влиянием внешних условий (примером могут служить недавние изменения в законодательстве США, принятые под влиянием корпоративных скандалов). Эта эволюция, как правило, протекает в русле основных ценностных установок и культурных традиций общества. Границы управленческих функций также зависят от культурно-исторического контекста. Действующие в той или иной стране системы законодательства и требования к природоохранной политике могут оказывать влияние на управление.

Исследования показали, что национальная культура служит основой, на ценностях и обычаях которой развиваются доминирующие этические нормы в компаниях, и что, таким образом, она воздействует на организационную культуру, а учитывая существенное совпадение понятий рабочего климата и организационной культуры, также существенным образом и на этический климат. Национальная культура, впитываемая с детства на протяжении всей жизни, выступает в роли источника определенных ожиданий относительно характеристик, ориентаций и поведения индивидов, служащих ограничениями для других индивидов в обществе. Об-

щие ценности и нормы определяют идентичность восприятия этического климата представителями одной культуры, поэтому «национальная культура создает ограничительные системы взглядов и ожиданий, в рамках которых могут существовать лишь определенные типы этического климата» (166, с. 462).

Специалисты отмечают, что, изучая проявления культуры как в обществе в целом, так и в управлении, важно отличать ценности от обычаев. Ценности – психологические предпочтения одних состояний и действий другим, они невидимы и проявляются лишь в поведении людей. Обычаи, наоборот, видимы наблюдателю, это формы поведения, которые более поверхностны и более подвержены переменам, чем ценности. Технологические изменения касаются лишь обычаев управления, но не ценностей. Национальные культуры отличаются ценностями, разными в каждой стране, несмотря на сходства обычаев. Деловые навыки, обычаи являются основой корпоративной культуры. Ценности руководителей и основателей, несомненно, формируют корпоративную культуру, но они проявляются в поведении, обычаях, привычках работников.

Один из основателей методологии кросскультурного анализа Г. Хофстед, рассматривая перспективы изменений в теории управления, связанные с адаптацией к национальной культуре и системе ценностей в различных регионах мира, считал, что культура является наиболее весомой и важной компонентой в анализе стратегий и структуры менеджмента (131, с. 34). Г. Хофстед отмечает историческое постоянство национального компонента в управлении и подчеркивает неприемлемость слепой веры в универсальность управленческих принципов. В доказательство он ссылается на исследование, проведенное на трех алюминиевых заводах, принадлежащих французской компании и расположенных во Франции, в США и в Голландии. Эти заводы имеют идентичную технологию, но существенно различаются с точки зрения межличностных отношений между работниками.

Г. Хофстед характеризует управленческие концепции Франции, США и Нидерландов, применяя разработанные им индикаторы различий между национальными культурами: соотношение индивидуализма и коллективизма; преобладание долгосрочной или краткосрочной ориентации; удаленность власти от общества (масштабы неравенства по отношению к власти); господство «мужско-

го» или «женского» начал; степень стремления избежать неопределенности<sup>17</sup>. Так, удаленность власти отражает степень неравенства в обществе, при которой менее властные члены организаций в данной стране считают нормальным неравное распределение власти. Ведущая роль мужского начала характерна для «жестких» обществ, где на первом плане материальный успех, самоуверенность, напористость, что отличает их от «мягких» обществ, уделяющих много времени взаимоотношениям, скромности, уровню жизни (131, с. 41).

Согласно определению Г. Хофстеда, «неприятие неопределенности означает степень ощущения угрозы, которую чувствуют представители данной культуры в ситуации неопределенности или неизвестности» (132, с. 161). Его потенциальное воздействие на инвестиции определяется такими факторами, как потребность в более жестких правилах и структурах, предпочтение формализованных контрактов, более негативное отношение к конкуренции и т.п. Стремление к избежанию риска, боязнь неопределенности неуместны для «твердых» и сопутствует «мягким», гибким культурам. Наличие этих черт подразумевает необходимость четких структур и правил: «что ново, то опасно». Важный аспект степени неприятия риска – уровень доверия между гражданами и властями. «Доверие» как концепция менеджмента приобретает новую популярность, будучи условием успешности заключения стратегических союзов.

При сравнительном анализе страновых особенностей организационно-управленческой культуры доминирует выделение двух ее основных типов – англо-американской и континентальной европейской. При этом следует отметить, что в различиях характеристик менеджмента главным, очевидно, является не их абстрактная эффективность, а соответствие сложившимся культурным стереотипам. В то же время существенные особенности стилей управления и представлений об эффективном руководстве отра-

---

<sup>17</sup> Многие специалисты указывают на условность подобных классификаций, что может быть также причиной их разнообразия. Как отмечает Ф. Д'Ирибарн, эта условность проявляется хотя бы в том, что внимательное изучение называемых коммунитарными африканских культур показывает, что в них весьма широко распространены различные формы индивидуализма. Типологии культур, связанные с выделением независимых от времени и места параметров (например, по степени иерархичности или коммунитарности), вероятнее всего обусловлены способом оценки (105, с. 29).

жают наряду со структурой собственности различия национальных культур.

Англо-американская модель корпоративного управления характеризуется одноуровневой структурой – советом директоров, являющимся органом представительства интересов акционеров, в котором внутренние и внешние члены работают совместно. При этом внутренние члены (менеджеры) выполняют текущие управленческие функции, а внешние действуют как профессиональные консультанты и выполняют функции мониторинга.

В Европе структура корпоративного управления имеет два уровня и, соответственно, два коллегиальных органа: исполнительный (дирекция, правление), состоящий из высших менеджеров, и контрольный (наблюдательный совет) (такую модель иногда называют германской). В Германии крупные компании обязаны иметь двухуровневую структуру, включающую наблюдательный совет, состоящий из внешних членов, и управляющий совет (правление), состоящий из высших исполнительных руководителей, которые имеют четко разграниченные права и обязанности и не имеют общих членов.

При этом в ряде стран часть членов наблюдательного совета выбираются общим собранием акционеров и часть – работниками компании. Их функции четко определены в целях разделения управления и контроля, хотя эти различия и не оговорены в законодательстве. Наблюдательные советы заседают три-шесть раз в году, назначают высшее руководство и анализируют отчетность, а в последнее время все более превращаются из органов пассивного мониторинга в участников разработки стратегии. В Европе имеет место еще одна модель управления в кооперативных (взаимных) банках, когда строится целая пирамида органов власти, при которой пайщики выбирают только администраторов низовых организаций, которые, в свою очередь, избирают администраторов следующего уровня и т.д.

Система управления производством основательно иерархична, хотя характер приказов, отдаваемых руководителем, сдерживается должным уважением к достоинству подчиненных. В США каждый считается равным; отношения между рабочим и менеджером строго ограничены контрактом. В пределах контракта руководители отдают приказы, а подчиненные их выполняют. Менеджмент в Голландии в меньшей степени опирается на приказы и в большей степени на консенсус – на убеждение начальника или подчиненного в том, что нужно сделать. Отношения рабочий –

работодатель не столь антагонистичны, как в США или Франции. Голландский консенсус напоминает известный японский консенсус, но у них совершенно различные корни. Японский консенсус основан на групповом интересе, на интеграции коллектива на предприятии, голландский – на заботе о качестве жизни каждого индивида и стремлении устранить вредные последствия для него со стороны возможных конфликтов.

На функционирование предприятий влияют различия в том, что понимается под свободой в каждом из обществ, являющихся носителем соответствующей культуры. В англосаксонском мире, пишет Д'Ирибарн, под свободой понимается свобода собственника оговаривать условия любого обязательства в рамках совместных действий. При этом соблюдение контракта гарантируется судом. В германских странах свободен тот, кто управляет совместно с равными себе делами сообщества, кто может использовать свое влияние, чтобы навязать свою волю его членам. Во Франции свобода индивида означает добровольное подчинение власти – воплощению величия, которая уважает традиционные привилегии его положения. Здесь классовая структура глубоко заложена во всех институтах, семье, системе образования, политическом ландшафте (131). В рамках англосаксонской концепции предприятие организуется как совокупность контрактов, в рамках германской – как сообщество договаривающихся сторон. Точно так же роль прав и обязанностей, связанных с профессиональной деятельностью, становится понятной в свете французской концепции свободы (105, с. 29).

По мнению голландских специалистов, изучавших характеристики и функционирование высшего менеджмента в странах Европы, национальные особенности менеджмента определяются тремя факторами: различиями в национальной культуре и соответствующими позициями, установками и ценностями; институциональными различиями, среди которых основную роль играют система образования и рынок труда; внешней средой, направляющей и ограничивающей действия руководства, которая формируется в результате сочетания институциональных и культурных факторов (121).

Таким образом, результаты функционирования фирмы отражают характеристики ее высшего руководства, стиль управления, организационные взаимоотношения, которые, в свою очередь, подвержены влиянию внешней и внутренней социокультурной среды. Так, принципы коллективного руководства связаны с пра-

вовой и социокультурной средой функционирования высшего менеджмента. Они означают взаимодействие членов группы, дополняемость компетенций, сочетание индивидуальной и взаимной ответственности, ведущие к положительной синергии.

В целом можно отметить, что в прошлом веке доминировали три модели корпоративного управления, каждая из которых акцентировала внимание на экономическом, человеческом или социальном аспекте организации, ставя в зависимость от него два других. Немецкая модель социального рыночного хозяйства делала акцент на социальном направлении, японская – на человеческом, американская («независимость акционеров») – на экономическом.

По мнению П. Друкера, «ни одно из этих направлений не адекватно само по себе. Немецкой модели удалось достичь и экономического успеха, и социальной стабильности, но ценой высокого уровня безработицы и опасным отсутствием гибкости на рынке труда. Японская модель была невероятно успешной целых двадцать лет, но зашаталась при первом же серьезном испытании. Это и стало основным препятствием на пути ее восстановления после периода застоя. Независимость акционеров – тоже не самый верный путь. Эта модель рассчитана на тепличные условия, она прекрасно работает только в благоприятные времена». Сегодня предприятие должно выполнять социальные функции, но для этого в условиях, когда ключевым ресурсом становятся знания и интеллектуальные работники, «организация должна быть еще и привлечательным работодателем, чтобы добиться успеха» (19, с. 290).

Новые изменения в структуре собственности породили явление независимости акционеров. Новые акционеры – это не капиталисты, а сотрудники компании, владеющие собственной долей в бизнесе посредством пенсионного страхования и взаимных фондов. В США к 2000 г. на пенсионные и взаимные фонды приходилась основная масса американского капитала. Отсюда необходимость для корпораций обращать внимание и на краткосрочные результаты и на перспективные результаты деятельности, обеспечивающие будущую окупаемость инвестиций акционеров и источник будущих пенсионных выплат. «Эти два направления нельзя считать несовместимыми, но они – разные, и их нужно балансировать» (19, с. 291). Эта ситуация высветила и важность социальной функции корпорации.

## 2.4. Предпринимательская культура и деловая этика

Предпринимательская деятельность протекает в определенной социальной среде и требует от предпринимателя определенных характеристик. Бизнес-культура и этика на межорганизационном уровне, в отношениях с партнерами затрагивает контрактную дисциплину, на внутриорганизационном уровне – стиль иерархических отношений, политику интеграции персонала в предприятие. Во всех случаях речь идет о том, чтобы избежать как неприемлемого по местным меркам давления, так и действий, не имеющих стимулирующего эффекта. К этой группе факторов относятся также способность формирования социального капитала – сети межличностных отношений и позиции в ней предпринимателя, прочные связи с деловым сообществом, создаваемые формальным или неформальным путем.

Целая серия всплывших за последние десятилетия в деловой сфере многих стран скандалов, связанных с финансовыми махинациями, фальсификацией отчетности и прямым мошенничеством, стоившими миллионы долларов ничего не подозревавшим акционерам и вкладчикам, обнаружила систематическое нарушение этических принципов делового поведения и поставила проблему деловой культуры и этики в ряд наиболее острых.

К проблеме деловой этики примыкает проблема культуры производства, связанной, в том числе, с развитием бережного отношения к ресурсам и продуктам труда, хозяйского отношения к предприятию, деловитости, предприимчивости, творческого отношения к труду. Требования соблюдения культуры и этики бизнеса находят выражение в популярных сегодня концепциях социальной ответственности бизнеса, корпоративной гражданственности.

Исследования показали, что национальная культура служит основой, на ценностях и обычаях которой развиваются доминирующие этические нормы в компаниях, и что, таким образом, она воздействует на организационную культуру, а учитывая существенное совпадение понятий рабочего климата и организационной культуры, также существенным образом и на этический климат. Национальная культура, впитываемая с детства на протяжении всей жизни, выступает в роли источника определенных ожиданий относительно характеристик, ориентаций и поведения индивидов, служащих ограничениями для других индивидов в обществе. Об-

щие ценности и нормы определяют идентичность восприятия этического климата представителями одной культуры, поэтому «национальная культура создает ограничительные системы взглядов и ожиданий, в рамках которых могут существовать лишь определенные типы этического климата» (166, с. 462).

В условиях глобализации принятие деловых решений все в большей мере сталкивается с проблемами этики, различием этических норм и этического климата. Становится необходимым более глубокое понимание межнациональных различий в повседневных нормах, правилах поведения, социальных факторах и т.д.

Группа американских и японских специалистов (166), исследовавших различия и связи национальной культуры и деловой этики на примере американских и японских фирм, отмечает, что важность таких исследований определяется, во-первых, потребностями глобальных компаний в их стремлении к использованию этического фактора при расширении масштабов зарубежной деятельности. Во-вторых, такое исследование дает лучшее понимание того, как ценности и убеждения, свойственные той или иной национальной культуре, могут воздействовать на профессиональную этику. В-третьих, знание этической ориентации МНК позволит выявить барьеры интернационализации и лучше планировать системы управления, с тем чтобы избежать правонарушений.

Проблематике и оценке масштабов деятельности в области деловой этики посвящен целый ряд журналов и изданий, дающих общее представление о процессах, происходящих в различных странах мира<sup>18</sup>. В этой сфере функционируют Международная ассоциация по проблемам бизнеса и общества (International Association for Business and Society), Общество деловой этики (Society for Business Ethics), Центр этических ресурсов (Ethics Resource Center) (США), Центр деловой этики (Center for Business Ethics) (США), Европейский институт деловой этики (European Institute for Business Ethics) (Нидерланды), Институт деловой этики (Institute for Business Ethics) (Швейцария), Институт деловой этики (Institute of Business Ethics) (Великобритания), Иерусалимский центр деловой этики (Center for Business Ethics of Jerusalem) (Израиль), Центр за этическое совершенство Персидского залива (Gulf Centre for Excel-

---

<sup>18</sup> Journal of business ethics; International business ethics review (издание Международного института деловой этики); Encyclopedic dictionary of business ethics. – Oxford: Blackwell, 1997; и др.

lence in Ethics) и другие международные и национальные экспертные, исследовательские и общественные организации.

В литературе деловая этика определяется как дисциплина, изучающая взаимодействие этики и бизнеса (103), индивидуальную и корпоративную деловую деятельность «с особым вниманием к ее моральной адекватности» (122), конкретное применение норм морали в деловой политике, институтах и поведении (191, с. 16). Деловая этика «предполагает формальную и идентифицируемую деятельность, осуществляемую между индивидами, организациями или прочими экономическими субъектами, которая связана с бизнесом и включает явно выраженную взаимосвязь с этическими (т.е. моральными) нормами и/или их приложение» (178, с. 386).

Этический климат определяется как элемент рабочего климата, относящийся к сфере установившихся организационных обычаев и процедур, включая преобладающие ощущения и убеждения, от которых зависит, что считается правильным или неправильным в данной организации (166, с. 461).

Взаимовлияние предпринимательской культуры и других видов, прежде всего политической и правовой культур, отмечено М. Вебером. По Веберу, в этом взаимовлиянии возник сложившийся в Европе и перенесенный в Америку идеальный тип добропорядочного, кредитоспособного предпринимателя, главный долг которого – приумножение капитала. Очевидно, что в формировании предпринимательской культуры Америки определенную роль сыграла пуританская культура первых переселенцев из Англии и Ирландии.

Возможно, что первый кодекс чести предпринимателя был сформулирован Бенджамином Франклином, который считал, что предприниматель честен, потому что ему это выгодно. В среде протестантов Европы и переселенцев в Америку, главным делом которых стало «честное» предпринимательство, сформировался, таким образом, определенный тип социально-экономического поведения людей (32, с. 376). Действительно, предприниматель (в отличие от политика) вынужден быть честным и с партнером, и с потребителем, иначе он проиграет не только в отдаленной, но и в близкой перспективе.

Частные западные, особенно мультинациональные компании, начали принимать этические кодексы с начала 1970-х годов в ответ на общественное давление и в немалой степени из-за боязни потерять репутацию. При их разработке они опирались как на соб-

ственные формулировки социально значимых целей («деонтологические декларации», по терминологии С. Ренуара), так и на документы международных организаций, в частности МОТ (174, с. 473). Современные международные базовые принципы этики ведения бизнеса были приняты в 1986 г. лидерами японских, европейских и американских предприятий. Их основу составляют принципы гуманизма, доверия и законности, уважения прав личности, социальной ответственности бизнеса перед работниками, партнерами и потребителями, забота об окружающей среде и т.п. (25, с. 170–172).

Как отмечает В.В. Лазарев, буржуазия шла к власти под флагом идей естественного права, основными постулатами которого являются священность и неприкосновенность частной собственности, частный характер присвоения. Согласно Адаму Смитту, при условии соблюдения законов справедливости (т.е. естественных законов) каждый человек пользуется совершенной свободой «преследовать свои интересы и конкурировать своим трудом и капиталом с трудом и капиталом любого другого». «Свобода собственности и свобода труда – вот основные составляющие западной модели экономической жизни» (74, с. 258). В этой модели ясно прослеживаются ее социокультурные корни, связанные с траекторией исторического развития.

Однако существует и другой, «авантюристический», «грабительский» тип предпринимательства. Такой тип изначально был сориентирован на насильственное получение выгоды (через войну, работоторговлю, разбой, спекуляцию в денежных операциях, колонизацию, мошенничество) и хотя существовал во все времена, по всей видимости, наиболее характерен для определенного этапа развития рыночной экономики. Именно поэтому он получил распространение в переходной экономике России, где представлен многочисленными примерами финансовых махинаций и пирамид, рэкета, рейдерства, спекулятивных операций, компаний-однодневок и т.д.

Анализируя результаты трансформации и проблемы переходной экономики, большинство исследователей подчеркивали роль институциональной инфраструктуры, провалов в ее развитии как барьеров для реформирования экономики. В этом плане такие элементы культуры, как деловая этика, правовая культура, могут служить в качестве примеров важнейших элементов институциональной инфраструктуры, дефицит которых требует скорейшего устранения.

У. Баумоль показал, что предпринимательская активность может быть продуктивной, непродуктивной или деструктивной, проиллюстрировав это положение в широком историческом контексте (91). Благополучие общества так же, если не в большей степени, зависит от направления предпринимательской деятельности, как от числа предпринимателей. На что главным образом направлено предпринимательство – на инновации и их распространение или на действия, приносящие мало пользы, а то и вред обществу, – зависит от того, какие стимулы и вознаграждения формируются благодаря действующему законодательству и другим общественным институтам, в том числе этическим установкам. К счастью, общество, политические структуры, школы бизнеса располагают средствами в виде законодательства, судебной системы, образования, чтобы облегчить и стимулировать полезную предпринимательскую деятельность и снизить привлекательность непродуктивного предпринимательства.

Согласно выводам проведенного во Франции исследования, на функционирование и управление предприятием существенным образом влияют различия этических установок. Авторы исследования выделили два основных типа этики: основанный на межличностном уважении, внутренних моральных принципах и, следовательно, ненужности внешнего контроля, и основанный на верности группе (семье, клану, сети), к которой принадлежит индивид, и контроле с ее стороны за его поведением и выполнением обязательств.

Первый тип этики предписывает соблюдение принципов честности, обычаев профессии и правил предприятия при найме персонала, выборе поставщиков, оценке результативности подчиненных и т.д. В рамках этой этики невозможен отказ от соблюдения правил во имя отношений, которые связывают индивида с родственниками, друзьями и т.д., а также при попытках подкупа (коррупции). Однако такое поведение весьма маловероятно в обществе с превалированием этики второго типа, поскольку оно в лучшем случае будет восприниматься как предпочтение верности предприятию по сравнению с верностью группе.

Этика первого типа господствует в обществах, породивших крупные предприятия, где были в основном разработаны методы управления, имеющие международный характер. Напротив, предприятия особенно часто сталкиваются с этикой второго типа в африканских обществах. Существуют и промежуточные случаи. Поэтому попытки использования методов управления, разработанных

в обществах с европейскими культурами, в иных географических и этнических пространствах наталкиваются на коррупцию в том смысле, в каком она понимается в этих пространствах, и где она является скорее правилом, чем исключением. Поэтому бороться с коррупцией в обществах, где превалирует верность группе, можно лишь с помощью средств, адаптированных к этому типу этики (105).

В другом исследовании при типологизации этического климата выделяются три моральных измерения: эгоистичность, благожелательность и принципиальность. Отсюда вытекают три базовых типа этического климата: *эгоистический* (моральные нормы компании поддерживают удовлетворение собственных интересов); *благожелательный* (нормы поддерживают максимальное удовлетворение интересов конкретной социальной группы); *принципиальный* (нормы поддерживают следование абстрактным принципам независимо от ситуационных последствий). Кроме того, эта типология учитывает три уровня анализа – индивидуальный, локальный (непосредственная группа или организация) и надорганизационный (например, внешняя группа или человечество в целом) (166, с. 461).

К. Эстей, сравнивая различные условия создания предприятий в США и Франции и стремясь объяснить причины более высокой предпринимательской активности в США, отмечает, что в США социальная среда более благоприятна для предпринимательства, чем во Франции, поскольку англосаксонская культура придает меньшее значение семейным связям и в большей мере основывается на идее консенсуса и сотрудничества в рамках сообщества. Одной из причин более высокой предпринимательской активности в США является также большее разнообразие сетевых взаимосвязей. К сфере социокультурных факторов, препятствующих развитию предпринимательства, К. Эстей относит также незнание или непонимание сущности предпринимательства, его моральное непризнание ввиду несоответствия методов ведения бизнеса нормам и установкам населения, а также отсутствие правового признания продуктов и услуг, предлагаемых бизнесом (112).

## 2.5. Культура труда

Производительность труда, как известно, – важнейший источник экономического роста. Но производительность труда зависит не только от фондовооруженности, энерговооруженности, ор-

ганизационных условий, но и от отношения к труду, степени его организованности и интенсивности. Культура труда связана с такими фундаментальными качествами работника, непосредственно связанными с качеством и продуктивностью труда, как добросовестность и обязательность, над которыми следует в первую очередь работать.

Отношение к труду во многом определяется фактором мотивации, о чем будет сказано ниже. Отношение к труду тесно связано с этической ценностью свободы. Во-первых, свободный человек, чей труд обусловлен свободным выбором, видит в труде средство самореализации и достижения собственных целей. Во-вторых, условием свободы является ответственность и самодисциплина, при наличии которых качество и результативность труда также будут более высокими. Это обстоятельство было явно учтено разработчиками так называемой методики обогащения труда на производстве, суть которой состоит в расширении полномочий и самостоятельности в принятии оперативных решений на возможно более низких уровнях иерархии управления.

Не следует забывать о таком стимуле, как энтузиазм, методы поддержания которого все шире применяются в практике различных предприятий. И такими примерами могут служить как специфические приемы японского менеджмента, внедряемые и в других странах, так и собственный опыт отечественной экономики<sup>19</sup>.

Интересен в этом отношении опыт некоторых китайских компаний, которые за последние десятилетия вышли на мировой рынок и превратились в глобальных конкурентов, пройдя громадный путь, который сопровождался коренными изменениями в их стратегии и практике управления технологическим развитием и человеческими ресурсами. Как отмечают наблюдатели, эти успехи в значительной мере объясняются вниманием, которое уделялось формированию новой корпоративной культуры и ценностных установок, ориентированных на развитие бизнеса, обслуживание потребителей, личную ответственность и высокое качество, в том числе с помощью создания собственных учебных центров, в которых обучались и рабочие, и менеджеры. Упор на освоение промышленных технологий определил значение, придаваемое управлению человеческими ресурсами, методам, направленным на

---

<sup>19</sup> Национальные особенности экономического менталитета и отношения к труду рассмотрены в целом ряде работ последнего времени (см., например: 34; 38; 46; 63).

приобретение не только нужных навыков и квалификаций, но и менталитета работников, признающего ценности результативности, ответственности и признания достижений (184).

Вопрос об этнокультурных различиях в мотивации и отношении к труду достаточно спорен. Важно, однако, то значение, которое повсеместно придается сегодня этому фактору. При этом, видимо, следует различать вопрос о культурных и этнокультурных (включая религиозные) влияниях. Во многих случаях фиксируемые различия свидетельствуют скорее об этапах развития, чем об устойчивых стереотипах. Культуре свойственна определенная динамика, национальному характеру – более значительная устойчивость.

Эмпирические данные не дают однозначного ответа. Такие исследователи, как Г. Хофстед (130), Ф. Тромпенаарс и С. Хэмпден-Тернер (189) и другие, используя разработанные ими методы оценки, указывали на наличие национальных мотивационных тенденций и значительных различий в отношении к работе. Напротив, Ш. Ричи и П. Мартин, проведя масштабное исследование, отмечают, что таковых различий не обнаружили. По их данным, различия между индивидуумами в пределах какой-либо группы или в пределах какой-либо страны были весьма разительными; межгрупповые же различия, так же как и межнациональные, практически не просматривались (61, с. 9).

Примеры показывают, что культурный аспект «имеет значение», поскольку предполагает связь с мотивацией, опытом, знаниями, эмоциональным состоянием и другими внутренними факторами принятия решений и действий. Имеются свидетельства того, что внимание, оказываемое менеджментом этическому климату в организации, приносит конкретные финансовые выгоды. Как показало одно из обследований, 65% опрошенных руководителей заявили, что будут усиленно проводить в жизнь рекомендации, направленные на улучшение этического климата и трудовой атмосферы, чтобы повысить эффективность и конкурентные преимущества своих компаний (177, с. 174). Программы, сочетающие создание неформального трудового климата и соблюдение формальных этических норм, воздействуют на хозяйственные и организационные решения руководства, коммуникации, систему подготовки кадров в организации и т.д., и все это способно обеспечить этическое поведение и улучшить экономические результаты.

Таким образом, культура труда, будучи элементом организационной культуры, отражает восприятие работником трудовой

атмосферы и его отношение к ней. Как отмечают специалисты, именно восприятие политики и практики организации в отношении трудового поведения определяют его стимулы и действия на рабочем месте.

Исследования показывают, что нравственные основы культуры труда оказывают существенное воздействие на поведение работников, их позиции, установки, степень удовлетворенности трудом, обязательность и, следовательно, на трудовую дисциплину, текучесть, отношения с клиентурой и результаты работы всей организации. Согласование культуры труда со стратегией фирмы дает мощное средство завоевания конкурентного преимущества.

Поскольку организации имеют сложную структуру, в них могут сосуществовать различные типы трудового климата, отражающие соответствующие организационные задачи и методы их достижения. Они могут различаться по структурным подразделениям, решающим задачи, например, внедрения инноваций, обеспечения безопасности или качества обслуживания. Так, в заводском производстве доминируют проблемы производительности и безопасности труда, в исследовательских и конструкторских подразделениях главная забота – инновационный климат, для персонала, осуществляющего непосредственные связи с клиентурой, на первом плане атмосфера обслуживания (177, с. 175).

В основе культуры труда лежат социопсихологические факторы. Согласно теории, на этическое, нравственно мотивированное отношение к труду воздействует комплекс факторов, состоящий из следующих компонентов.

1. *Нравственная чувствительность* отражает восприимчивость индивидов к этическим проблемам и влиянию собственных действий на других, способность определять альтернативные действия и их последствия и включает две грани – осознание проблем морали и заинтересованное, сочувственное отношение к другим, включая коллег, клиентов, окружающих.

2. *Нравственное суждение* вступает в действие при наличии нравственной чувствительности и заключается в необходимости вынести нравственную оценку альтернативным действиям на основе тех или иных этических принципов и выбрать из них наиболее приемлемое.

3. *Нравственная мотивация* означает придание определенной значимости тем или иным ценностям, лежащим в основе поведения, в сравнении с другими, например, более высокой приоритетности справедливости, честности, уважению по сравнению с

честолюбием, властью или самореализацией. Неполноценность нравственной мотивации ведет к аморальному поведению, поскольку ориентация на нравственные ценности уступает ориентации на власть, честолюбие или личную безопасность.

4. *Нравственная личность* как компонент психологии принятия решения означает принятие и осуществление образа действий, который включает такие качества, как способность к самоконтролю и саморегулированию при достижении желаемого результата, настойчивость, уверенность в себе, смелость и организованность.

Исследования показали, что указанными характеристиками описывается не только индивидуальный процесс выбора этического образа действий, но и организационный этический климат. Исходя из этих положений, М. Шминке и его коллеги предложили аналогичную схему для организационного климата, также состоящую из четырех элементов, каждый из которых раскрывает соответствующие коллективные нормы и формирует соответствующий этический климат: коллективная чувствительность, коллективное суждение, коллективная мотивация и характер коллектива. Полученные эмпирические данные указывают на мощное воздействие этих элементов на организацию в виде уменьшения проявлений неэтичного и политически ангажированного поведения и отклонений от норм, развитие «корпоративной гражданственности» занятых, улучшение реализации программ и результатов деятельности (177, с. 177–178).

Осуществление подобного подхода требует активных действий со стороны менеджмента, включающих проведение оценки реального положения дел и меры по соответствующей подготовке персонала и развитию необходимых компонентов этического трудового климата.

Диагностика такого климата представляет значительные трудности, исследователи не располагают надежными методами, позволяющими провести всестороннюю оценку. Тем не менее специалисты, имеющие практический опыт, утверждают, что этический климат, его компоненты могут быть количественно измерены с определенной достоверностью и соотнесены с ключевыми показателями функционирования организации. Задача состоит в том, чтобы провести диагностику всех компонентов этического климата и определить его сильные и слабые стороны и направления совершенствования с помощью разработки соответствующих программ. В качестве одного из таких методов предлагается не-

давно разработанный индекс (Ethical Climate Index, ECI), рассчитываемый по 36 показателям (177, с. 179).

Имея представление о сложившемся в организации этическом климате, можно составить программу тренинга в соответствии с выявленными потребностями. Такая программа может состоять из следующих элементов.

– Развитие нравственной чувствительности работников. Методы – объяснение сути аморального поведения, доведение содержания кодексов этического поведения и других элементов политики фирмы, разбор сценариев, содержащих этические проблемы, интерактивные ролевые игры и др.

– Развитие у работников способности нравственного суждения. Как показывают исследования, эта задача может быть решена с помощью таких методов, как интерактивные обсуждения моральных проблем, ролевые игры, анализ сценариев, с помощью которых участники практикуются в решении проблем, обсуждая аргументы и выводы – собственные и других участников.

– Развитие нравственной мотивации. Поскольку индивидуальные ценности сосуществуют и соотносятся с организационными (коллективными, групповыми), тренинг нравственной мотивации состоит не только в поощрении и развитии честности, справедливости, обязательности, но также в социализации индивидов, их приобщении к ценностям организации, в том числе с помощью неформальных процессов. Это можно осуществить по двум направлениям – через личный пример лидеров и через взаимодействие работников друг с другом.

– Помощь в формировании сильной нравственной личности. С этой целью программа должна включать приемы, способствующие развитию у работников уверенности в себе, чувства ответственности и собственного достоинства. Постановка моральных проблем в интерактивной среде с участием коллег и лидеров достигается с помощью методов, подобных ролевым играм и моделированию поведения с последующим обсуждением и анализом (177, с. 180–181). Огромное значение придается при этом качеству лидерства. Руководители служат для всех работников моделью поведения, своим примером формируют этический климат в организации.

### **3. ЭКОНОМИКА И ЭТИКА: ЭТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ**

#### **3.1. Этика и экономическая теория: связь и значение**

Вопрос о соотношении экономики и этики весьма сложен и далеко не решен, хотя имеет давнюю историю (23, с. 272; 28, с. 17) и связан с проблематикой методологии самой экономической науки (37, с. 15). Уже в Античности и Средневековье выдающиеся мыслители, обращаясь к экономическим проблемам, обсуждали их с моральных позиций. Этические соображения в экономической теории присутствовали еще у Аристотеля, Эпикура, Д. Юма, Дж. Локка, И. Канта, А. Смита и др. Одним из основателей этического подхода к анализу экономических явлений считается Дж.С. Милль, говоривший о том, что цели хозяйственной деятельности включают не только получение прибыли, но и выполнение социальной миссии, участие предприятия в поддержании «социальной ткани», не ограничивающееся сферой занятости.

Однако в течение длительного времени экономика отделяется от этики, утверждая принципы полезности и рациональности, управляющие поведением человека и действующие «как невидимая рука». По выражению французского исследователя Ж.-П. Галавьяеля, экономическая теория до сих пор находится между двух огней: с одной стороны, нормативная сила морали категорического императива Канта, модернизированного Х. Джонасом; с другой – позитивистский подход, проповедующий ее нейтральность, «аморальность» (120, с. 7). Согласно концепции «этической нейтральности», наука, изучающая поведение и рациональные действия, не может быть ни плохой, ни хорошей, она рассматривается вне моральных соображений. При этом подразумевается, что методы поиска эффективности производства и удов-

летворения материальных потребностей, опирающиеся на строгий экономический расчет, обеспечат положительный баланс. Кризисы последних десятилетий породили сомнения в правильности такого подхода, а проблема экономической этики заняла прочные позиции в научных исследованиях.

Экономика и этика следовали каждая своим путем до тех пор, пока благодаря работам Дж. Кейнса, М. Вебера, А. Сена и других экономистов XX в. не утвердилось понимание того, что «в отдельности они бесплодны и экономика не несет урожай, если не будет оплодотворена этикой», что этические ценности могут стать импульсом либо препятствием к развитию экономики, что «теория обратной связи между этическими ценностями и экономическим развитием наиболее соответствует истине» (28, с. 18, 20). Важнейший вклад Кейнса в экономическую науку состоит в признании ее этической направленности и разработке концепции, указывающей путь к повышению уровня благосостояния людей (37, с. 22).

Согласно Ф. Хайеку, положение представителей рационалистической концепции о том, что человек способен координировать свои действия за счет полного знания всех имеющихся условий и всеохватывающей оценки последствий альтернативных действий, является не только колоссальным преувеличением его интеллектуальных способностей, но и абсолютно неверным представлением о мире, в котором он живет. Р. Хайнер выдвинул развернутую аргументацию, доказывающую, почему «несовершенные» агенты, отличающиеся от «неоклассического рационального человека», способны получать выгоду, следуя нормам поведения, а не пытаясь придерживаться стратегии максимизации (190, с. 612, 622).

Американские исследователи Д. Хаусман и М. Макферсон, проделав фундаментальный анализ теоретических положений, изложенных в экономической литературе XX в., пришли к выводу о безусловной значимости этического подхода как в позитивной, так и в нормативной экономической науке. По их мнению, моральные принципы важны не только при проведении оценок и осуществлении политики, но и для самой экономической науки и доказательности ее выводов (127, с. 671).

Значимость этики для экономики определяется, по мнению Д. Хаусмана и М. Макферсона, следующими четырьмя причинами.

1. Нравственность экономических агентов влияет на их поведение и, следовательно, на экономические результаты. Кроме того, собственные этические взгляды экономистов могут влиять на нравственность и поведение других как преднамеренным, так и

непреднамеренным образом. Поскольку экономисты заинтересованы в результатах, они должны быть заинтересованы в нравственности.

2. Стандартная экономическая теория благосостояния опирается на сильные и широко обсуждаемые моральные предпосылки. Поэтому оценка и развитие теории благосостояния требуют внимания к проблемам этики.

3. Выводы, вытекающие из экономической теории, должны быть связаны с моральными обязательствами, направляющими государственную политику. Поэтому, чтобы понять, как экономика связана с политикой, необходимо понимать эти моральные обязательства, что, в свою очередь, требует внимания к этике.

4. Позитивная и нормативная экономические теории часто переплетены между собой. Понимание моральной значимости позитивной экономики требует понимания моральных принципов, определяющих эту значимость (127, с. 676–677).

С этим направлением в оценке связи экономики и этики связана и целая волна исследований последнего времени, критически оценивающих и ставящих под сомнение ценность модели рационального и эгоистического «экономического человека», а вместе с ней и всей неоклассической теории, воспринявшей эту концепцию и включившей ее в свой теоретический арсенал.

Так, Х. Лопес (Институт общественных наук Португалии) обращается к данным эмпирических исследований и показывает несостоятельность стандартных экономических моделей в их объяснении и полезность привлечения в этих целях моральной философии (151). Сотрудники Школы экономики и бизнеса Университета Эксетера (Великобритания), проследив эволюцию концепции экономического человека с момента возникновения (в работах Дж.С. Милля и А. Смита) до настоящего времени, отмечают, что на новом, современном этапе экономисты стремятся найти более четкое определение экономического человека, и на передний план выступают такие его аспекты, как социальные нормы, интерактивный выбор, познание и сотрудничество. Важно признавать, что элементы экономического человека должны иметь философское, социологическое и культурное обоснование. Поэтому экономистам для более полного исследования человеческого поведения весьма полезными могут быть экскурсы в антропологию, психологию, социологию и философию (163, с. 266, 281).

Британские исследователи из Лондонского университета Д. Уилсон и У. Диксон не ограничиваются такой констатацией и

идут дальше, отмечая, что целый ряд исследований, осуществленных в последние годы в рамках мейнстрима, доказал несостоятельность точки зрения о координации экономическими субъектами своего поведения только на основании целенаправленной рациональности. В связи с этим концепция экономического человека дополняется социальным аспектом. Экономическая теория, отмечают Д. Уилсон и У. Диксон, признает по нескольким направлениям наличие морального, или этического, компонента человеческого поведения, присутствия в наборе мотиваций интересов других людей. Однако недостаточно, следуя стратегии Дюркгейма, дополнять экономическую сторону личности социальной, традиционного экономического человека социологическим человеком, т.е. индивидом, «реагирующим на нормы поведения как если бы они были чем-то внешним или навязанным извне» (193, с. 261). Необходимо переосмыслить экономического человека. Если с теоретической точки зрения оправданно различать в человеческом поведении мотив и экономический потенциал, то рассматривать этот потенциал как лишенный морали бессмысленно. Моральные нормы не только мотивируют, но и активируют, делают возможной экономическую деятельность. Это объясняется тем, что, во-первых, эти нормы являются общими для всех и, во-вторых, вопреки теориям рационального выбора, примитивно утверждающим два типа потенциала – не связанного моральными принципами и направляемого ими, – они не дополняют, а конституируют экономическое поведение.

Таким образом, в ответ на наблюдаемые факты ряд экономистов взялись за существенную модификацию этой модели, с тем чтобы согласовать ее с реальной жизнью. Их усилия, однако, как правило, направлены лишь на один из двух компонентов модели рационального выбора – на положение о личном, эгоистическом интересе (self-interest), понимаемом как стремление к улучшению личного благосостояния, и не затрагивают самого тезиса о рациональности. Очевидно, что это объясняется легкостью, с которой можно ослабить положение о личном интересе и изменить содержание функции полезности, по сравнению со сложностью отказа от самой идеи рациональной максимизации индивидами своей полезности, в чем бы эта полезность ни заключалась. Простое изменение содержания функции полезности позволяет продолжать применять стандартную методологию моделирования, которая, как пишет профессор экономики Фрайбургского университета В. Ванберг, со времени Вальраса и Джевонса внутренне связана с

логикой максимизации и стала привычным элементом профессии экономиста (190, с. 619).

В. Ванберг отмечает, что критика традиционной теории рационального выбора, имеющая длительную историю, ограничивается в основном указанием на очевидное игнорирование ею роли моральных и этических факторов человеческого поведения. По мнению Ванберга, предпринятая некоторыми исследователями простая модификация стандартной модели с попыткой учесть моральные факторы путем их включения в виде дополнительных предпочтений в функцию полезности экономического агента явно недостаточна. Такая «ревизия» указанной модели игнорирует важнейшее различие между предпочтениями относительно результатов и предпочтениями относительно действий, она не признает того факта, что «моральные предпочтения» относятся к последней категории. В то же время предпочтения относительно действий не могут последовательно учитываться в рамках теоретической схемы, в центре внимания которой находится рациональность единичных действий. Необходимо изменить подход, перейти от теории рационального выбора к теории нормативного поведения (rule-following behavior).

Этот тезис подкрепляется также ссылкой на Адама Смита, который указывал, что наилучшим объяснением многих закономерностей поведения может быть понимание человеческого отношения к действиям, а не их оценок с точки зрения конечных результатов. В этом же ключе трактуется и категорический императив И. Канта. Как А. Смит, так и И. Кант, отмечает В. Ванберг, понимали реальное поведение как основанное, в том числе, и на этических нормах (190, с. 622). Здесь, естественно, возникает вопрос об основах нормативного поведения, о формировании самих норм, и здесь проявляется влияние культуры.

Этическая установка, например в форме убеждения в правоте той или иной политической системы (демократии или авторитаризма), связана с культурной традицией и оказывает влияние на принятие решений, в том числе относящихся к общественному выбору, в чем проявляется связь экономики и этики. К такому выводу фактически приходит К. Эрроу, завершая анализ теории коллективного выбора, и его вывод может служить отличной иллюстрацией указанной взаимосвязи. «Вера в демократию, – пишет Эрроу, – может быть столь сильна, что любое распределение благ, полученное демократическим путем, предпочитают решению, полученному любым другим способом, даже если все индивидуумы

могли бы предпочесть второе распределение благ первому, если оно было бы получено демократическим путем. Аналогично, стремление к диктатуре или поддержка некоторого диктатора могут быть всеобщими при определенных условиях. В таком случае снова наша проблема общественного благосостояния может считаться решенной, поскольку единогласие по процессу решения может разрешить конфликты, относящиеся к самим решениям» (86, с. 135–136).

Вывод, находящий наглядное подтверждение в политической жизни различных стран, имеет в данном случае особую ценность, поскольку доказан строгим научным путем (с помощью известной теоремы о невозможности).

Теорема о невозможности строгим, формальным образом доказывает то, что давно доказано самой историей – что общество (сообщество) неуправляемо без определенной внутренней структуры и иерархии, т.е. без подчинения лидеру (в обобщенной форме, или, по терминологии К. Эрроу, диктатору), более того, что без лидера оно превращается в толпу, что умелый, еще лучше харизматический, лидер способен увести его туда, где проблема благосостояния вообще исчезает, поскольку превращается в проблему выживания.

Однако ограничиться этим выводом никак нельзя. Необходимы политические выводы, они и были сделаны различными передовыми сообществами в виде установлений демократии, права, гласности и т.д. Могли ли они быть сделаны без присутствия этики в науке, без нравственной оценки, без того, что называется суждением?

Этика присутствует в экономике (и должна присутствовать в экономической теории) хотя бы по той простой причине, что сами понятия хозяйственного блага и его ценности неизбежно предполагают их моральную оценку с точки зрения нравственных ценностей.

Присутствие этики в экономике объясняется прагматическим характером последней. Это означает, что в отличие от ситуации, имеющей место в позитивной науке, описывающей явления природы, например в физике (и то не всегда), применительно к экономике и общественной жизни вообще предсказание будущего по меньшей мере затруднительно, тем более оно невозможно, если экономисту неизвестны намерения участников и их ценностные мотивации, которые, к тому же, могут постоянно меняться. Ведь поведение человека, в том числе экономическое и трудовое, зави-

сит от набора признаваемых им социальных этических ценностей, среди которых моральная философия, начиная от Аристотеля, в качестве важнейших рассматривает свободу, равенство, справедливость.

Экономика – наука, в которой процесс наблюдения и познания оказывает влияние на изучаемый объект. И если раньше, в течение длительного времени развитие экономической теории сопровождалось ее отчуждением от этики, то сегодня, как пишет В.А. Канке, «экономический позитивизм потерял значительную долю своей привлекательности... Спустя два века после конституирования своей науки, экономисты осознали, что они могут помочь практикам своими рекомендациями относительно должных акций. А это означает, что этическая проблематика вновь вышла на авансцену экономической теории» (23, с. 275), что нашло отражение в работах ряда ведущих экономистов (29; 179). «Этика и экономическая наука объединяются в общую теорию человеческой деятельности и человеческой практики, в которую должно войти и понимание общественных институтов и порядков деятельности в контексте культуры» (26, с. 11).

Актуальность такого синтеза определяется «нацеленностью на претворение в жизнь наиболее эффективных решений» (23, с. 287). Этика превращается в своеобразный фактор производства, средство экономического развития. «Девиз “этика – это хороший бизнес” становится ключом, открывающим двери, за которыми спрятаны сокровища» (120, с. 9). «Острота проблемы определена тем, что, размышляя о человеке и его месте в хозяйственной системе, экономическая теория уже не может игнорировать нравственную сторону хозяйственной жизни. И вопрос состоит лишь в том, примет ли она строго нормативную ориентацию или попытается решить проблему в рамках позитивного подхода, расширяя границы “чистой” теории. В последнем случае нравственные установки и моральные ограничения признаются важнейшими факторами, влияющими на поведение человека в хозяйственной области, а следовательно, и на развитие экономики в целом». Движение к новой экономической теории предполагает опору на «новую экономическую философию, наиболее важным моментом которой является признание человека органической частью общества, в котором он живет и которое развивается вместе с ним» (37, с. 22–23).

Экономика испытала серьезную метаморфозу, отчасти превратилась в метаэкономику, т.е. в науку о методологии и эволю-

ции экономической теории, подобно тому как метафизика есть наука о физике (философия – наука о методологии мышления и познания природы).

Например, в сфере метаэкономики эффективность понимается как эффективность решения с точки зрения его последствий, и естественно, что при такой постановке вопроса ее критерием служит принцип Парето. При этом имеется в виду экономическое решение, основанием для которого служит экономическая теория, следовательно, речь идет также и о достоверности теории и методологии экономического исследования. Однако в этом случае рассматривается эффективность самого решения, но не эффективность реальной экономической системы с точки зрения соотношения ее входов и выходов (затрат и результатов).

И такой метаэкономикой, безусловно, должна быть (уже является) *этическая экономика*. Этим она отличается от *хозяйственной (экономической) этики* (здесь возможны терминологические различия), которая есть область изучения и формулирования этических (нравственных) принципов хозяйствования.

Когда речь идет о хозяйственной этике, это значит, что речь идет не о направлении этики как метанауки, имеющем дело с экономикой как базовой наукой, применительно к экономическим явлениям и процессам, а именно о приложении этических принципов к хозяйственным процессам, экономическому поведению. Хозяйственная этика включает принципы отношений между экономическими субъектами, морально-нравственные оценки хозяйственных целей и решений и их последствий, принципы формирования некоторых экономических показателей и т.п. Более того, ряд авторов вполне обоснованно придают хозяйственной этике роль центрального элемента системы этических представлений. Один из исследователей проблемы Артур Рих так оценивает место хозяйственной этики в системе этических воззрений: «По степени значимости и диапазону проблем хозяйственная этика самая важная и наиболее сложная составляющая социальной этики» (цит. по: 51, с. 15). Очевидно, что какими бы сильными ни казались такие утверждения, они явно отражают остроту проблемной ситуации.

В последние годы экономическая наука обратила особое внимание на поведенческую, психолого-мотивационную составляющую экономических процессов как существенный фактор эффективности этих процессов, и это, конечно, не случайно и уже получило соответствующее признание (вплоть до Нобелевских премий). Возможно, что этот сдвиг является также определенной

реакцией на преувеличенное значение ресурсной проблемы. Тем не менее нравственное содержание экономического агента, которое является сегодня (и, вероятно, было всегда) существенным экономическим фактором, все еще не нашло адекватного отражения в экономической теории.

Становится очевидно, что в экономике знания главным фактором или ограничителем экономического роста являются не ресурсы, по крайней мере не всякие ресурсы, а мотивация, человеческий и социальный капитал. Это тем более важно сегодня, когда для теоретиков и практиков менеджмента не секрет, что «самым ценным активом любой организации XXI века – как коммерческой, так и некоммерческой, – станут ее *работники умственного труда* и их *производительность*» в условиях, когда они «очень быстро становятся самой крупной группой внутри рабочего класса развитых стран... Именно от производительности этой группы работников будет зависеть будущее процветание – более того, само существование – развитых стран» (18, с. 185, 194).

Появление и развитие хозяйственной (экономической) этики отражает потребность в углубленном изучении человеческого фактора в экономике, с одной стороны, и эволюцию экономических теорий – с другой. Попробуем рассмотреть некоторые ее проблемы в той сфере, которую немецкий исследователь П. Козловски определяет как теорию этических предпосылок хозяйства (26, с. 9), сосредоточив внимание на практических аспектах, важных для эффективного функционирования и развития хозяйственных систем, в частности проблемы, связанные с условиями, мотивацией и эффективностью человеческой деятельности.

### 3.2. Проблема эффективности

Наблюдая на практике функционирование различных экономических систем, мы убеждаемся, что потери от неэффективности, растраты общественного труда, которые могут возникать по совершенно различным обстоятельствам и в совершенно различной форме, вполне сопоставимы по своим масштабам. В обратной формулировке это равносильно утверждению В. Парето о том, что совершенная конкуренция и совершенное планирование, при прочих равных условиях, ведут к одному и тому же оптимуму.

Исследование социокультурных факторов в экономике приводит к выводу, что объяснение значительных разрывов в экономической эффективности и продуктивности лежит не только

в аллокации ресурсов, формах собственности, институциональной структуре, развитии производительных сил, наукоемкости производства или других традиционно рассматриваемых факторах, но и в глубинах человеческого сознания<sup>20</sup>. Мы убеждаемся в том, что формы организации являются как бы внешними по отношению к деятельности человека, оболочкой, внутри которой находится сам человек со всеми своими «мотивами» поведения, радостями и печалью, вечными и каждодневными, со своим менталитетом, привычками, желаниями, убеждениями и ценностями.

Именно в значимости социокультурных и этических факторов коренится источник концепций человеческого капитала, социального капитала, этики бизнеса, этического богатства нации, которые усиленно развиваются в последние годы. Необходимо показать экономическую значимость этих факторов или по крайней мере включить в рассмотрение такие важнейшие социальные институты, как мораль и свобода. Ведь в экономике, как и в других общественных науках, социокультурные и этические факторы присутствуют в силу их определяющей роли по отношению к поведению людей и общественных институтов.

О роли этики в экономике свидетельствует значение самой этики как научной дисциплины. Этика, пишет В.А. Канке, «непрерывно проявляется при проблематизации аксиологических, или прагматических, наук в связи с анализом ценностного содержания поступков людей... Этика присутствует в философии экономики, политологии, правоведения и всех других аксиологических наук». При этом у этики своя область, «свой регион влияния» – вопросы эффективного налаживания совместной жизни и деятельности людей, в том числе хозяйственной. И в этой области «этика способна выполнить свою благородную миссию по регулированию поведения людей» (23, с. 18).

Все это не позволяет сомневаться в современной актуальности этического аспекта изучения экономических явлений. Такая прагматическая теория экономической (хозяйственной) этики может быть основана на следующих допущениях.

---

<sup>20</sup> Как тут не вспомнить замечательные литературные примеры: сцену из «Войны и мира» накануне Бородинского сражения, в которой Л. Толстой вкладывает в уста Болконского мысль о том, что исход битвы зависит не от численного превосходства или позиции войск, а «от того чувства, которое есть в каждом солдате», или слова булгаковского профессора Преображенского о том, что разруха бывает не где-нибудь, а в головах.

1. Никакая организация никогда не достигает полной эффективности, соответствующей своему потенциалу (явление неэффективности), причиной чему служат многие факторы, в том числе неизвестные на данный момент наблюдателю или не принимаемые в расчет.

2. В основе производительности и эффективности лежит фактор мотивации во всем его многообразии применительно ко всем работникам в целом и каждому в отдельности.

3. Всеобщие причинно-следственные взаимосвязи существуют как в материальном мире, так и в сфере духовных, психологических взаимоотношений. Они формируют сети взаимоотношений, которые охватывают фактически все общество и составляют элемент социального капитала.

Проницательные люди давно заметили, что в любом деле существуют скрытые, незаметные на первый взгляд факторы, которые подчас действуют сильнее, чем те, которые хорошо известны или лежат на поверхности.

Многие исследователи (прежде всего неоклассического и институционального направлений) указывали на глубокую связь экономики и социальной сферы, роль культуры, социальных норм, ценностей и правил. В этом ряду важное значение имеет концепция человеческого капитала и включение в это понятие помимо знаний и умений человеческой способности к объединению и взаимопомощи. Выражением этой связи является также концепция социального капитала, в одном из определений которого подчеркивается значимость сотрудничества в достижении общих целей (84; 101; 173). Согласно этой концепции социальный капитал является многосторонним проявлением культуры и способен оказывать как позитивное, так и негативное воздействие на функционирование экономики и его результаты, а также на ее инновационный потенциал. Социальный капитал определяется и измеряется не только системой ценностей, регулирующей индивидуальное поведение, но и системой *взаимосвязей и сетей*, которые способствуют эффективности экономической кооперации, и уровнем доверия в них.

Согласно Р. Патнэму «в то время как физический капитал охватывает физические объекты, а человеческий капитал – качества индивидуумов, социальный капитал характеризует отношения между людьми – социальные сети и нормы взаимности и доверия, которые возникают на их основе. В этом смысле социальный капитал тесно связан с тем, что некоторые называли “гражданской

добродетелью”. Различие между ними заключается в том, что социальный капитал привлекает внимание к тому факту, что гражданская добродетель наиболее сильна тогда, когда укоренится в сети взаимных социальных отношений. Общество, состоящее из множества добродетельных, но изолированных индивидуумов, не обязательно обладает большим социальным капиталом» (172, с. 19).

В обществе и экономике действуют миллионы и миллиарды прямых и обратных взаимосвязей между их элементами. Они могут быть материальными и нематериальными, т.е. причинно-следственными связями, из которых выделяется особый класс – морально-психологические связи, которые тоже причинно-следственные, но имеют иной характер – операндов, воздействующих на морально-психологическое, или мотивационное состояние элементов социальной системы. Прекрасной иллюстрацией причинно-следственных связей первого рода может служить чудесный детский стишок, описывающий последовательность событий от отсутствия в кузнице гвоздя и потери подковы командирской лошады до поражения целой армии<sup>21</sup>. Иллюстрация связей второго рода – рассказ о человеке, «вставшем не с той ноги»: он раздражен какой-либо бытовой мелочью и, встречаясь с другими людьми и совершая то или иное действие, передает это состояние по цепочке, что может закончиться трагическим исходом (наездом на пешехода, ошибкой хирурга и т.п.). Но и в первом примере перемешаны факторы разного порядка. Ведь гибель командира с точки зрения влияния на армию – это причина организационного и морального порядка, но по своему воздействию она совершенно справедливо приравнивается к материальным (отсутствию гвоздя и т.д.), а по последствиям значительно их превосходит.

Причинно-следственные связи имеют место не только в материальной, но и в морально-психологической сфере, поскольку люди живут в обществе, в котором связаны между собой множеством взаимоотношений. В обществе, таким образом, существует всеобщность психолого-мотивационных связей, и изменение в одном звене ведет к изменению состояния всей сети. В информаци-

---

<sup>21</sup> Вот полный текст этого стихотворения С.М. Маршака по мотивам английской песенки: Не было гвоздя – Подкова пропала. Не было подковы – Лошадь захромала. – Лошадь захромала – Командир убит. Конница разбита – Армия бежит. Враг вступает в город, Пленных не щадя, Оттого что в кузнице Не было гвоздя.

онной экономике в условиях глобализации число и интенсивность связей многократно возрастают.

В отношении индивида происходит тот же процесс, что и в отношении делового предприятия, описанный еще Т. Вебленом. «Вовлечение каждой отрасли во всеобъемлющую систему или ее объединение с другими отраслями промышленности по своей природе таково, что в результате каждое промышленное предприятие данной отрасли становится зависимым от предприятий других отраслей, поставляющих ему материалы, технику и т.д., при этом данная отрасль сбывает этим другим отраслям свою продукцию. Такие отношения зависимости и объединения образуют бесконечную последовательную цепь. То есть межотраслевые отношения, в которые по необходимости вступает любая отрасль промышленности, не достигают окончательной стадии в любом направлении; в рамках индустриального процесса в целом не существует ни одного элемента, который является первичным в любой последовательной цепи процессов» (6, с. 140).

Такая же всеобъемлющая система формируется из позиций, отношений, мотиваций и поведений совокупности индивидов в социэкономической системе. Однако если Т. Веблен, описывая отношения между агентами (он имел в виду только предприятия и отрасли), говорил об их финансовом характере, о том, что они в конечном счете определяются соотношением цен, а механизм связей между предприятиями и отраслями основан на заключении контрактов, то теперь мы включаем в этот механизм более широкий круг факторов, в том числе носящих психологический и социокультурный характер (доверие, восприятие риска, ценностные установки и т.д.).

Описывая цепной (сетевой) характер возникновения экономического кризиса, Т. Веблен пишет: «Когда требование платежа предъявляется тому или иному должнику, оно передается дальше по цепочке следующему ряду должников, и тем самым начинает осуществляться череда ликвидаций, результаты которой общеизвестны из многолетнего опыта, а именно рыночная котировка залогов, составляющих всю цепь, снижается. Тем самым вступает в действие кризис с его дальнейшими легкоузнаваемыми последствиями». Подобный кризис приводит к тому, что «общество в целом становится беднее в отношении рыночной стоимости, но необязательно в аспекте материальных средств существования» (6, с. 143–144).

Эффект принципа всеобщности прямых и обратных психолого-мотивационных связей проявляется буквально во всех сферах как индивидуальной, так и общественной жизни. Например, состояние страны через психолого-эмоциональное состояние спортсменов отражается на ее спортивных результатах.

Подобно тому, как для инвестора необходим благоприятный инвестиционный климат, благоприятные условия необходимы для всякого трудового поведения. Человек не может хорошо работать, если его права не защищены, если он не уверен в сохранности своих сбережений, если у него дома течет кран или не работает унитаз и никто его не чинит, если его где-то плохо обслужили и т.д. Таких условий бесчисленное множество и все они взаимосвязаны. Эта совокупность условий, очевидно, составляет то, что может быть определено как качество жизни, или качество трудовой жизни, что, по преимуществу, одно и то же, а также составляет необходимое условие проявления творческой свободы.

### **3.3. Роль мотивации и нравственности**

Еще Адам Смит в книге «Теория нравственных чувств» отмечал, что экономическая мотивация человека является крайне сложным феноменом, тесно взаимосвязанным с обычаями и устоями общества, в котором он живет. Современные подходы к проблеме связаны с критикой неоклассической концепции. «Как хорошо понимал Адам Смит, – пишет Ф. Фукуяма, – экономическая жизнь глубоко укоренена в социальной жизни, и ее невозможно понять отдельно от обычаев, нравов и устоев конкретного исследуемого общества – одним словом, отдельно от его культуры... Современной экономической теории следовало бы, насколько это возможно, уйти от узости “неоклассической” версии и вернуться к “классической” широте охвата, приняв во внимание способы, которыми культура влияет на человеческое поведение вообще и экономическое поведение в частности» (84, с. 31, 39).

Согласно неоклассической экономической теории, рациональное поведение человека состоит в максимизации полезности и движется мотивом собственной экономической выгоды; «эффективный» результат определяется рациональной калькуляцией затрат и выгод, а рациональность измеряется в теории по критерию полезности, а на практике – в долларах и центах (100, с. 267). В то же время еще Т. Веблен полагал, что «теория современной экономической ситуации должна быть прежде всего теорией мотивации».

вации, целей, методов и последствий бизнеса» (6, с. 13). Дело в том, что человек постоянно принимает решения, и главный фактор, определяющий эти решения, – его мотивация, которая может быть различной. Поэтому нельзя говорить о рациональности выбора, не говоря о существовании множества критериев рациональности.

Принцип личной заинтересованности в классической и неоклассической экономике – это и утверждение о том, как действуют экономические агенты, и этическая оценка того, как они должны действовать. Известное доказательство его роли принадлежит Адаму Смиту, который утверждал, что действия, мотивированные личной заинтересованностью, в сочетании с другой чертой человеческой природы – склонностью к товарообмену – характеризуют «общество торговцев», в котором каждый человек живет благодаря обмену, а все общество приобретает коммерческий характер. Концепция Смита, согласно которой своекорыстные действия индивидов проявляют себя в общественном благе, в сжатой форме выразилась в понятии «невидимой руки». Вместе с тем Смит явно не считал этику личной заинтересованности достаточной для обеспечения стабильности и процветания общества. Согласно Смиту, общественные институты (семья, гражданское общество, религия) социализируют мотивированного личным интересом человека, заставляя его учитывать последствия своих действий для других (65). Личный интерес не может служить основой социальной этики. При наличии эффективных конкурентных рыночных сил и самоконтроля со стороны индивидов «невидимая рука» рынка направит их эгоистически мотивированное экономическое поведение на достижение общего блага. Если же достаточный самоконтроль отсутствует, другие институты должны вступить в действие для обеспечения минимального, необходимого для общественного порядка уровня солидарности. Смит также отмечал, что мотив личной выгоды и механизм рынка в конечном счете ведут к экономическому упадку общества и к моральному упадку личности, что вряд ли можно расценить как безоговорочную поддержку ничем не ограниченного капитализма.

По мнению Ч. Кларка, эволюция неоклассической экономической теории привела к исключению исторического и социального контекста и, таким образом, устранению социальных, культурных, политических и духовных факторов из рассмотрения экономической деятельности. Более того, это привело к отказу от социальных ограничений эгоистического поведения и к постанов-

ке под сомнение идеи о необходимости контроля индивидами своего поведения. Это привело к «плохой» экономической теории и практике. Тогда как фактическая экономика всегда функционировала в рамках ограничений, накладываемых социальной этикой, многие экономисты доказывали, что подобные влияния служат помехой эффективности.

Ч. Кларк отмечает очевидную противоречивость этических принципов солидарности и личной выгоды, вытекающую из различий во взглядах на человеческую природу, общество и на экономическое благо, которое может рассматриваться и как максимизация экономического роста, и как условие для обеспечения человеческого достоинства и участия. Более того, с конфликтом между этикой солидарности и этикой личной выгоды он связывает большинство противоречий в подходах к проблемам экономической науки. Наиболее наглядно это проявляется в подходах к осмыслению понятий богатства и бедности. Во всех обществах создание, распределение и потребление богатства имеют важнейшее значение, и притом в каждом своем аспекте являются моральным актом. В рамках этики личной выгоды создание богатства рассматривается как доминирующая цель каждого индивида, как результат участия в рыночной деятельности (купле и продаже). Богатство рассматривается в категориях индивидуализма, как владение имуществом, приносящим прибыль. Экономическая эффективность предполагает использование имущества с наиболее высокой прибыльностью. Согласно этике солидарности товары и услуги необходимы для обеспечения человеческого процветания, они являются промежуточными, а не конечными благами. Этика солидарности ставит вопрос о необходимости учета интересов бедных и маргинальных слоев населения при принятии экономических решений на всех уровнях, а также выдвигает требование предоставления бедным возможности реализации своего права и обязанности участия в экономической жизни сообщества (100, с. 271, 272).

Очевидно, что если мотивация к труду базируется исключительно на материальных (денежных) основаниях, как это имплицитно вытекает из примитивной трактовки рыночной экономики, общественное благосостояние, качество труда и жизни будут подвергаться эрозии. Иначе говоря, если, как считал Дж. Кейнс, материальное благополучие должно способствовать добродетельной жизни (37, с. 21), то и соблюдение этических принципов добродетели должно способствовать материальному благополучию. Здесь

можно упомянуть Дж. Стиглица, ссылающегося на целое созвездие авторитетов: «Давно признано, что рыночная система не может действовать исходя только из узкокорыстных интересов... Эрроу, Хиршман, Патнэм, Фукуяма и другие утверждали, что успех рыночной экономики нельзя понять, оперируя лишь узкими экономическими стимулами: критически важные роли играют нормы, общественные институты, социальный капитал и доверие» (70, с. 12). Еще определеннее выразился П. Друкер: «...нормы морали и этики просто противоречат законам капитализма. Столь близорукая система и доминирование экономики над жизнью человека вредят любому обществу» (19, с. 162).

Признание моральных ценностей (этики) в качестве важнейшего движущего мотива поведения человека связано с видением общественного характера человеческой природы. Как отмечает, например, Ч. Кларк, членство в обществе необходимо не только как условие удовлетворения физических и социальных потребностей, но и с точки зрения формирования морали. Оно также необходимо как условие экономических действий и личного успеха. Личное благосостояние является функцией общественного благосостояния. Соответствующие установки, идеалы солидарности как естественное выражение человеческой природы, признание роли социальных институтов, которую они играют в развитии человеческой личности, – все это находит свое подтверждение во всех религиозных системах. В христианской общественной мысли из ее концепции личности и общества непосредственно вытекает ценностный критерий: защита человеческого достоинства и содействие общему благу. Задача же ценностных критериев состоит в установлении руководящих принципов, которые направляют индивидуальные и коллективные действия и в общей форме выражаются в понятии солидарности. Это, продолжает Ч. Кларк, прямая противоположность концепции крайнего индивидуализма, выдвигающего личную выгоду в качестве основы всех межличностных отношений. Доказательством того, что идея солидарности есть разумно воспринимаемое следствие естественного права, служит тот факт, что она не принадлежит только христианству и сформулирована также в исламе, буддизме, иудаизме, конфуцианстве и индуизме. Формирование подобного этического кодекса поведения в весьма различных исторических и социальных условиях свидетельствует о том, что в нем заложено нечто большее, чем простое приспособление к материальным условиям существования (100, с. 266).

В сущности, пионерами такой теории мотивации были теоретики школы человеческих отношений и бихевиористского подхода к управлению человеческими ресурсами (Мэри Паркер Фоллет, Элтон Мэйо, Честер Барнард, Дуглас Макгрегор, Фредерик Герцберг), связывавшие эффективность производства и производительность труда с такими важнейшими стимулами, как моральное удовлетворение, возможность самореализации, наделение ответственностью, признание успехов и другие психологические потребности человека.

Сегодня специалисты не сомневаются в том, что повышение роли этических и духовных факторов в управлении становится источником развития персонала, более полного использования его творческого потенциала, повышения качества принимаемых решений руководителями предприятий.

Мотивация, независимость и возможность самореализации являются необходимыми условиями создания и использования личного человеческого капитала. Сущность этого процесса хорошо описана Л. Грэттон, которая выделяет три элемента человеческого капитала: интеллектуальный капитал, эмоциональный капитал и социальный капитал (16). В качестве ключевых процессов и методов формирования человеческого капитала Л. Грэттон указывает на доступность обучения и повышения квалификации; доверительные отношения с непосредственными руководителями и наставниками; возможность развития и участия в значительных и разнообразных работах и проектах; наличие времени и возможности для размышлений; возможность корректирования собственного поведения на основе личной обратной связи; право выбора места и времени работы; возможности завязывания контактов и т.д. (16, с. 160–161).

Исследователи различают «динамичную» этику развития, обеспечивающую гибкость как необходимую составную часть эволюционных процессов в экономике, и «статичную» этику сохранения существующего положения вещей. Этические вопросы возникают в процессе развития постоянно, являясь интегрированной составной частью процессов преобразований и включающей такие добродетели, как разум, справедливость, смелость и чувство меры. Таким образом, динамичная этика заключается в открытости новым знаниям и опыту и в соответствующей реакции на новые опасности и угрозы (192).

Этическое поведение, как и социальная ответственность экономических агентов, не сводится к альтруистическим действи-

ям. Никто не сомневается в том, что важнейшей задачей делового предприятия является приложение всех усилий к тому, чтобы с помощью рационального экономического поведения в течение длительного времени получать высокие прибыли на предоставленные инвестором ресурсы, создавать долговременные рабочие места и производить продукты и услуги, удовлетворяющие спрос. Т. Веблен отмечал: «Природа мотивации бизнесмена связана с финансовыми соображениями, и стимулом для него служит денежный доход, извлекаемый лично им или деловым предприятием, с которым он себя отождествляет. Цель его деятельности заключается не только в том, чтобы сформировать оптимальную, с точки зрения интересов производства, концентрацию промышленности, но и в том, чтобы реализовать ее в такой конфигурации прав собственности, которые предоставят ему контроль над мощными силами бизнеса или принесут ему максимально возможную прибыль. Конечная цель, к которой он стремится, – укрепление своих прав собственности...» (6, с. 35).

Однако оказывается, что этим мотивация бизнесмена не исчерпывается. Т. Веблен следующим образом развивает свою позицию, подчеркивая, что любые действия бизнесмена могут как способствовать, так и тормозить рост эффективности: «Как и другие люди, бизнесмен движим идеалами, призывающими приносить пользу и облегчать жизнь ближним, и обладает чем-то вроде инстинкта качественной работы». Чтобы не быть голословным он приводит различные примеры – от бизнесменов, отдающих «предпочтение чему-либо менее сомнительному, чем перегонка виски или продажа вредоносных домашних лечебных средств» и избегающих «использования вредных примесей, даже если таковые допускаются законом», до железнодорожных компаний, стремящихся «избегать крушений и человеческих жертв, даже если выбор более гуманного образа действий не приносит денежной выгоды». «...Наиболее процветающие компании получают удовлетворение и прилагают максимум усилий, чтобы сделать обслуживание дорог или продукцию своих заводов настолько эффективной, насколько это позволяют их финансовые возможности, не только ради денежной выгоды». «...Чувство справедливости, ориентированность на честность взаимных соглашений, общественные интересы, профессионализм пронизывают все деловые отношения между людьми, а выигрыш, достигнутый ценой чрезмерных издержек, которые несут другие лица, не получающие при этом ощутимой компенсации, в той или иной степени вызывает

осуждение». Мотивация такого рода ослабляет эффективность бизнеса, добавляет Веблен, имея в виду данный, индивидуальный бизнес, но при этом выигрывает общество. «Во многих случаях стратег бизнеса, зараженный такой человеческой слабостью, пойдет на соглашение с конкурентами и руководителями смежных предприятий, невзирая на потери от уступок, наперекор безжалостной стратегии бизнеса. Вероятным результатом будет ускоренное формирование и более гладкое функционирование крупного объединения, чем это имело бы место в случае жесткого диктата принципов бизнеса» (6, с. 39–40).

Таким образом, очевидно, что моральный фактор действует в широком спектре экономических явлений, причем является глубинным, базовым. Возьмем, к примеру, проблему корпоративного управления и эффективного собственника. Эта проблема часто сводится к проблеме нахождения заинтересованного собственника, который осуществляет контроль, повышающий эффективность. При этом утверждается неэффективность государственной собственности и эффективность частной (или определенных ее форм). Представляется, что какая бы то ни было форма собственности сама по себе играет в этой цепочке факторов подчиненную роль. Достаточно представить надлежащим образом мотивированного на эффективность (т.е. конечный результат) менеджера – «эффективного» менеджера. Его эффективность зависит только от эффективности и целенаправленности его мотивации. Возражением может служить то обстоятельство, что собственность и есть главный фактор мотивации такого рода. Это верно, но лишь в определенных обстоятельствах – когда мотивация связана с обогащением. Но и в данном случае фактор собственности служит лишь передаточным механизмом от мотивации к эффективному управлению. Распространенность такого варианта еще не означает его исключительность. Иначе говоря, мотивация может быть иной, например, общественное благо. Это, видимо, и объясняет тот факт, что экономический успех несет не только жажда наживы, но и то, что было принято называть «трудовым энтузиазмом».

Как отмечает итальянский исследователь Г. Корацциари, речь идет о том, что «экономический выбор зависит от целого ряда мотиваций, несомненно включающих собственный интерес, однако не делающих его единственным фактором выбора. Развивая позиции тех, кто полагает, что в понятии “собственный интерес” вступает также в игру уважение чужих интересов (которые, будучи задетыми, могут повернуться вспять и нанести вред тому, кто

ими пренебрегает), нужно ввести новую категорию, то есть понятие самой настоящей неэгоистической доброжелательности» (28, с. 22). Различия во взглядах здесь касаются лишь степени значимости этических факторов и их соотношения с «побудительными мотивами», встроенными в рыночную экономику. Как подчеркивает профессор Университета штата Мериленд (США) М. Олсон, «здоровая система стимулов с необходимостью (обусловленной личной выгодой) заставляет индивидов вести себя таким образом, чтобы положительно влиять на функционирование общества и качество жизни. Другими словами, нравственность и побудительные мотивы не антагонистичны друг другу, а скорее являются равноправными “партнерами”, “совместная работа” которых необходима, если мы хотим иметь здоровую общественную систему» (48, с. 28).

В этической философии принято в качестве факторов мотивации человеческого поведения выделять сочувствие и долг. Также поступают и экономисты (например, А. Сен), когда рассматривают стимулы поведения экономических субъектов и этические основания принятия экономических решений (в дополнение к «рациональному выбору»). Следует, однако, отметить, что между этими двумя этическими категориями, когда они относятся к области человеческих мотивов, нет четкой грани, особенно если они не персонифицированы. Так, и сочувствие и долг могут одновременно проявлять себя по отношению к группе, сообществу, социуму.

Вместе с тем долг можно трактовать более широко и как должествование (обязанность), и как обязательство (обязательность). Применительно к труду это может означать также добросовестность, добросовестное отношение, усердие. Можно также отметить, что добросовестность относится особенно к качеству труда. Трудовую мотивацию, таким образом, целесообразно рассматривать, следуя этим принципиальным положениям. Применительно к справедливости также можно видеть гипотетическое распадение на две составляющие – правосудие (законность) и нравственность<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Интересно, что в русском языке существует единое понятие «справедливость», которому в английском языке соответствуют несколько понятий («justice», «equity» и «fairness»). Это русское слово, как и английское «justice», семантически связано с однокоренными «право», «правосудие» и т.д., но одновременно вбирает в себя и другие аспекты. Поэтому, на наш взгляд, если понятие

Для эффективной экономики нужны в качестве необходимых условий желание и умение трудиться (мотивация + профессионализм) участников хозяйственных процессов. По словам А. Смита, благосостояние народа определяется «искусством, умением и сообразительностью, с какими, в общем и целом, применяется его труд» (64, с. 17). Сегодня нетрудно перечислить еще множество факторов и условий, но в конечном счете они по-прежнему сводятся к свойствам человека, конечно, оснащенного огромным арсеналом материальных и неосязаемых факторов производства, но умеющего и стремящегося к достижению цели.

Трудовое и в целом экономическое поведение человека определяется далеко не только сегодняшней мотивацией, а, возможно, в еще большей степени сложившимися установками, традиционными представлениями, общей культурой<sup>23</sup>. Значит, в соревновании за эффективность выигрывает та *культура*, которая содержит элементы положительной обратной связи между производительным трудом, его качественными, профессиональными (в том числе этическими и эстетическими) характеристиками, с одной стороны, и не только материальным вознаграждением, но и личным удовлетворением от труда и его общественным признанием – с другой.

Значит, мотивация к труду заключена в самом труде, при условии, что в нем присутствуют элементы, способные служить факторами мотивации, и отсутствуют элементы, деструктивные по отношению к мотивации. Для работника такими факторами мотивации к труду являются: во-первых, желание приобрести определенный набор благ, соответствующий сложившимся на данный

---

«justice» может быть более точно передано как «правовая справедливость», «справедливость согласно принципам права», а «equity» как равенство в отношении прав собственности, то понятию «fairness» соответствуют «моральная справедливость», «справедливость согласно принципам морали» или «честность». В некотором смысле аналогичные соображения могут быть отнесены и к понятию «свобода» (liberty, freedom).

<sup>23</sup> Вот свидетельство наблюдательнейшего человека, тончайшего психолога. Ф.М. Достоевский, заключая свои впечатления о Германии, ее курортах, гостиницах и т.п., всем том, что мы теперь назвали бы сферой услуг, пишет: «Нет, у нас так не работают; у нас ни одна служанка не пойдет на такую каторгу, даже за какую угодно плату... Но труд все-таки прельщает, труд установившийся, веками сложившийся, с обозначившимся методом и приемом, достающимися каждому чуть не со дня рождения, а потому каждый умеет подойти к своему делу и овладеть им вполне» (17, с. 279). Достоевский, таким образом, видит стимул к труду – в самом труде, в освоении мастерства.

момент и в данной культурной среде представлениям и установкам; во-вторых, статус, положение в обществе, обеспечивающее определенный уровень престижа и уважительного отношения со стороны других членов общества; в-третьих, стремление к реализации собственного потенциала (в этом последнем пункте сходство с предпринимателем). Без этих факторов мотивации труд не может быть эффективным.

Здесь, кроме того, необходимо обратить внимание также на культурный элемент мотивации, поскольку именно он определяет исторически сложившийся *целевой набор благ*, а точнее, представления о них, запросы потребителя, ту «планку», к которой направлены стимулы экономического агента.

Значение морального состояния и мотивации работника возросло и продолжает еще более возрастать в связи с изменениями структуры занятости, увеличением доли специалистов, работников умственного труда. Современным работникам, как пишет П. Друкер, «требуется такой стиль руководства, как если бы они работали *добровольно*... В современных условиях взаимоотношения “начальника” и “подчиненных” больше напоминают взаимоотношения дирижера оркестра и музыканта, а не традиционную схему “я начальник, ты дурак”» (18, с. 38). Последние 50 лет со всей определенностью показали, что деньги не являются единственным стимулом к труду. Напоминая, что еще 40 лет назад Ф. Герцберг в исследовании, посвященном проблемам мотивации, сказал, что достойный уровень оплаты может считаться лишь «фактором гигиены», П. Друкер продолжает: «Что же стимулирует работников, в особенности специалистов высокого класса? Оказывается, то же самое, что стимулирует добровольцев... Прежде всего им нужно видеть задачу, проблему, требующую решения. Они должны знать миссию организации и верить в нее. Им необходимо постоянное повышение квалификации. Они должны видеть результат» (18, с. 39).

С точки зрения хозяйственной этики в реальной деловой жизни, в отличие от абстрактных моделей, решения не являются чисто экономическими, а зависят также от моральных принципов, систем ценностей (как личных, так и принятых в организации). Это связано с возможностью постановки различных целей или выработки различной приоритетности целей, а также с возможностью достижения одной и той же цели (например, получения прибыли) различными путями. П. Друкер приводит по этому поводу пример, связанный с выбором ориентации на ближайшие и отда-

ленные интересы компании. При любом противоречии между ними одни компании принимают решение в пользу первых, а другие – в пользу вторых. И дело здесь не в экономике, считает П. Друкер, а в фундаментальном противоречии разных систем ценностей и разных взглядов на роль бизнеса и ответственность руководства. Так, решение фармацевтической компании относительно того, как она намеревается добиваться результата – постоянным улучшением уже существующих препаратов или реализацией дорогостоящих и рискованных проектов для достижения «прорыва» и создания принципиально новых лекарственных средств, не является исключительно экономическим. «Результаты реализации обеих стратегий, – пишет П. Друкер, – могут в конечном итоге привести к совершенно одинаковому финалу. Но в данном случае мы имеем дело с противоположными системами ценностей: при одной системе ценностей компания видит свой долг в оказании содействия преуспевающим врачам в уже применяемых ими методах лечения, при другой – деятельность компании ориентирована на “науку”» (18, с. 236). Таким образом, заключает П. Друкер, организация обязана иметь систему ценностей, как люди – моральные принципы. При этом чтобы служащий эффективно работал в организации, его моральные принципы должны соответствовать системе ценностей организации. Кроме того, необходимо также соответствие между моральными принципами работника и его способностями. В любом случае «система ценностей есть и всегда должна быть решающим тестом» (18, с. 239).

Еще одно необходимое следствие рассматриваемых принципов – связь эффективности с отношениями *между* людьми, необходимость учета моральных принципов и способностей каждого работника в процессе функционирования организаций, что и составляет, в сущности, внутриорганизационную проблему доверия (которая присутствует и на макроуровне). Только зная моральные принципы, стремления к самореализации, возможности и умения друг друга, можно добиться эффективной работы коллектива сотрудников. Сегодня работа организации должна строиться не на принуждении, а на взаимопонимании и доверии, означаящим, что «все могут положиться друг на друга. Поэтому абсолютно необходимо, чтобы каждый работник осознавал свою ответственность за налаживание взаимоотношений с коллегами, подчиненными и руководством» (18, с. 250).

### 3.4. Условия эффективности хозяйствования

На одном мотиве денег невозможно построить взаимоотношения людей, и общество рухнет, если в нем нет цементирующей основы нравственности и взаимопомощи. Общество не может существовать без участия факторов сопереживания, солидарности и взаимопомощи, составляющих основу морали (абсолютной, т.е. не религиозной и не вытекающей из какого бы то ни было учения, а естественной морали).

Очевидно также, что проявления, наносящие ущерб общественной нравственности и мотивации, являются вычетом из потенциального объема общественных благ, т.е. издержками. Разницу двух результатов общественного функционирования – с положительными и отрицательными связями – составляют моральные (этические) издержки, которые проявляются в состоянии общества, элементами которого (состояния) являются многочисленные отношения и упомянутые выше связи – производственные, трудовые, агентские, гражданские и т.д. *Моральные издержки* представляют собой разницу между конечным экономическим результатом действия, совершенного при данном этическом, морально-психологическом состоянии общества и действующих в нем взаимосвязей, и неким максимальным по данному критерию результатом, достигнутым при идеальном уровне этих отношений (что-то вроде вмененных издержек по фактору этики).

Моральные издержки можно определить как разницу в моральных установках, убеждениях и ценностях, определяющих человеческое поведение, которая оказывает ощутимое влияние на результат функционирования экономической системы в сторону его снижения. Моральные издержки – это потери, вызываемые снижением трудовой мотивации по причинам морального характера, своего рода дань, уплачиваемая обществом при совершении транзакции в условиях неудовлетворительного состояния общественной морали. (В этом их отличие от морального риска, связанного с ослаблением ответственности и возрастанием вероятности потерь.) Иначе говоря, это следствие демотивации, снижения заинтересованности в труде или невозможности сосредоточить на нем необходимые усилия, вызванное морально-этическими факторами.

Важную роль в сфере экономики играет фактор доверия, будучи элементом морального состояния общества и социального капитала<sup>24</sup>. Это особенно остро проявляется в настоящее время в банковской и финансовой сферах, хотя, по существу, без доверия невозможны всякие контрактные отношения. Само существование бумажных денег связывается, о чем говорил А. Смит, с доверием к банковской системе и даже конкретному банкиру. Именно доверие к системе, к состоянию, честности и осмотрительности банкиров, уверенность людей в их способности в любое время погасить любое требование делает банкноты деньгами, т.е. приравнивает их обращение к металлическим деньгам (160, с. 4).

Отсутствие доверия непосредственно отражается на стоимости банковских услуг как фактор риска, требующий возмещения (проявления – ссудный процент, обеспечение кредита, секьюритизация и т.д.), и может привести к системному кризису. Все последствия, связанные с отсутствием доверия, в том числе доверия к власти, представляют собой моральные издержки, включая потери, связанные с ухудшением инвестиционного климата. Отсюда также следует, что вложения в социальный капитал снижают моральные издержки.

Здесь прослеживается сходство и пересечение моральных издержек с трансакционными издержками. Так, современная экономическая наука связывает экономический эффект доверия со снижением трансакционных издержек в отношениях между экономическими агентами (см.: 29; 135). Связь между вложениями в социальный капитал и снижением трансакционных издержек подчеркивал Ф. Фукуяма. Иначе говоря, издержки, связанные с доверием, вернее, его отсутствием, могут быть квалифицированы и как моральные, и как трансакционные<sup>25</sup>. Это касается как отношений физических и юридических лиц и отношений между ними, так и отношений между этими двумя и государством.

---

<sup>24</sup> Эта проблема сейчас широко обсуждается в западной литературе (см., напр.: 118).

<sup>25</sup> Вот что пишет по этому поводу Я. Корнай: «Помимо наличия контракта между покупателем и продавцом требуется еще их честное поведение. Именно здесь и необходимо доверие... Чем честнее стороны, тем глубже доверие между ними и ниже *трансакционные издержки*... В определенной мере частота и интенсивность нарушений контрактов могут служить отражением степени доверия и честности, присущих конкретному рынку (и обществу в целом)» (29, с. 5). В этой работе описаны некоторые инструменты укрепления доверия.

Иллюстрация воздействия этого фактора на эффективность – государственная политика реформ в отношении энергетики, ЖКХ и т.д., препятствием для реализации которой является отсутствие доверия, подорванного предыдущей политикой, в частности политикой приватизации. Каковы были ее *этико-экономические последствия*? Наверное, колоссальные моральные издержки, или вычет из социального капитала.

Отсутствие доверия бьет, прежде всего, по частному сектору, частному инвестору, естественным образом обуславливая возрастание уровня воспринимаемого риска и, таким образом, вызывает объективную необходимость в увеличении присутствия государства в экономике. Важно, что речь идет даже не о доверии к тем или иным конкретным учреждениям или институтам, а о *культуре доверия* в целом. Это обстоятельство, безусловно, внесло свой вклад и в недавние решения о создании государственных холдингов в ряде важнейших отраслей российской промышленности, находящихся в застойном, если не кризисном состоянии (авиационная промышленность, судостроение, станкостроение).

Выше уже отмечались исторические черты российского менталитета, связанные с отношением к собственности. Можно отметить и традиционно столь же пренебрежительное отношение к затратам, к любым ресурсам, в том числе времени, укоренившееся в сознании стремление к достижению цели «любой ценой». И сегодня нам зачастую нужны значительные усилия для достижения незначительных результатов, а порой и просто для выполнения рутинных задач. Подобные потери также, по существу, являются моральными издержками, поскольку вызваны ущербной моральной установкой.

В управленческой теории известен так называемый фактор X – некий дополнительный неопределенный и неквантифицируемый фактор, оказывающий, однако, влияние на результат. Это может быть X-эффективность или X-неэффективность (146; 147). Эксперты отмечают, что этот параметр, представляющий собой отклонения от предельного уровня эффективности, еще мало исследован, хотя является важным фактором эффективности, отражающим различия в способности менеджмента максимизировать доходы или контролировать издержки. Согласно общему мнению исследователей, различия в X-эффективности в такой сфере, как банковское дело, играют более существенную роль, чем фактор экономии на масштабе. Так, по мнению экспертов, в банковской сфере потери, связанные с отрицательными значениями

X-эффективности (т.е. с X-неэффективностью), выражаются в суммах, составляющих не менее 20% совокупных издержек (150, с. 164). Основная трудность оценки этого параметра заключается в выборе соответствующего эконометрического метода анализа.

Следует обратить внимание на то, что в приведенных выше примерах каждая последующая фаза процесса изменения (следствие) может превышать по своим масштабам предыдущую (причину). То есть воздействие и изменение протекают по принципу сигнала (как в случае, когда легкое движение пальца вызывает выстрел, убивающий человека, или взрыв, разрушающий здание), при этом не происходит никакого нарушения закона сохранения энергии, так как процесс заимствует энергию из других источников (скажем, энергию пороха). В рассматриваемой области, определяемой всеобщностью психолого-мотивационных связей, это выливается в мультипликацию фактора X, таким образом, что конечный результат может достигать значительных масштабов, намного превышающих первичный импульс. Сюда же добавляются сетевые эффекты.

В случае потерь это достаточно очевидно. Очевидно также, что подобные издержки могут быть оценены экспертным путем. Согласно социологическому опросу, проведенному в Германии, ежегодные народно-хозяйственные убытки, возникающие в связи с недостатками мотивации и отношений с работодателями, оцениваются в 234–245 млрд. евро (137).

Российский академик И. Янжул в брошюре, изданной в 1912 г., метко назвал нравственность четвертым фактором производительности (сегодня мы назвали бы ее пятым фактором, так как место четвертого уже занимает информация, в том числе интеллектуальный продукт). «Какую сторону... мы ни взяли бы в русском хозяйстве и быте, мы всегда видим одно и то же: воровство, обман и желание поживиться чужою собственностью, притом чуть ли не с общего одобрения. Если коснуться, например, железных дорог, то нельзя не вспомнить одного нашего больного места – безбилетных пассажиров... Примеры можно было бы увеличить легко хоть до тысячи и удивляться только находчивости русского человека к обману и несоблюдению чужих прав, как будто отсюда никто ничего не теряет...» (87, с. 13–14). Последнее замечание очень важно, ибо теряют далеко не только те, кого непосредственно обокрали или обманули. Всеобщность как материальных хозяйственных, так и психолого-мотивационных связей ведет к цепной реакции потерь,

сказывающихся далеко за пределами данного мошеннического акта или обманной сделки.

И. Янжул цитирует А.И. Чупрова, который еще в начале XX в. сделал очень ценное наблюдение. Подчеркивая экономическое значение нравственности, Чупров высказывает идею о том, что об уровне нравственности можно судить по величине издержек. «Величина издержек по надзору представляет собою, так сказать, реальный масштаб для экономической оценки этого фактора в производстве. Другая область, где имеется подобный же масштаб, это – кредит. Высота страховой премии как составной части дохода на капитал прямо изменяется в зависимости от нравственных качеств населения... Банковская организация кредита становится возможной лишь с той поры, когда люди привыкают аккуратно относиться к исполнению обязательств, вследствие чего страховая премия опускается до известного, сравнительно невысокого, размера... В этом отношении любопытна статистика просроченных долгов в связи с высотой ссудного процента». Далее Чупров приводит данные из доступной тогда итальянской статистики народных банков, которая ясно показывает, «насколько велика разница в коммерческой честности на высококультурном севере и полудиком юге Италии. В связи с нею находится и высота ссудного процента» (87, с. 21–22).

Эти соображения в полной мере сохраняют свою силу и сегодня. При получении банковского кредита величина процентной ставки зависит в том числе от объема и качества предоставляемой заемщиком информации, от его кредитной истории, что вполне справедливо, поскольку доверие не может быть беспочвенным, оно основано на знании и проверяется опытом. Это же относится и к юридическим лицам. Любой банк или компания обязаны соблюдать требования к предоставлению информации, устанавливаемые соответствующими органами регулирования или правилами биржевого листинга. Такая информация, а значит, и в конечном счете степень доверия к эмитенту, влияют на поведение инвесторов и на динамику курсов акций.

А что делает нравственная культура с принципом экономической выгоды, окупаемости вложений? В России (далеко не только современной, и это служит еще одной иллюстрацией стойкости социокультурных феноменов) масштабы воровства таковы, что в пору к традиционной триаде критериев инвестиционной привлекательности (доходность, рискованность, ликвидность) добавить еще один, специфический показатель – *воруемость*, кото-

рый, безусловно, присутствует при принятии многих инвестиционных решений. Представляется, что воруемость при инвестировании (контракте, проекте, строительстве и т.д.) здесь учитывается нередко наряду с критериями риска и доходности.

В действительности воруемость представляет собой слагаемое *социальной энтропии*, означающей интенсивность саморазрушения систем при отсутствии организующего и сохраняющего воздействия, т.е. отрицательная величина по отношению к устойчивости. Очевидно, что в России она достигает внушительных размеров<sup>26</sup>. Очевидно также, что показатели (коэффициенты) воруемости могут быть получены, так же как показатели коррупции, экспертным путем. По масштабам воруемости можно сравнивать не только отдельные проекты, но и сектора и отрасли экономики. Например, высоким уровнем воруемости, по всей видимости, отличаются не только сырьевые отрасли, но и строительство, банковское дело. Это, может быть, и объясняет строительный бум (и в связи с этим высокую активность олимпийского движения), буйный расцвет банковской сферы в начале «рыночных преобразований». Вообще, воруемость, очевидно, прямо пропорциональна ресурсоемкости. Действительно, чем больше масса ресурсов (материалоемкость, фондоемкость, сметная стоимость) – реальная или фиктивная, – тем больше возможность присвоения ее части. А наиболее низкий уровень воруемости – в отраслях высокой технологии, где высока наукоемкость, поэтому они и не отличаются инвестиционной привлекательностью. Кому нужна наука, если там нечего воровать, кроме идей, а это штучный товар и его еще нужно суметь продать, что значительно труднее, чем нефть или цемент.

Выше речь шла об официальной, «белой» экономике. При более широком подходе к определению воруемости (включении в понятие воровства также и мошенничества) сюда же можно отнести все виды производств и услуг, открывающие возможности для мошенничества и фальсификации продукта, т.е. теневую экономику – производство вино-водочных изделий, лекарств, торговлю бензином и т.д. Как общий, так и специфический (отраслевой) уровень воруемости зависит от законодательства и практики пра-

---

<sup>26</sup> Воруют, даже не сознавая последствий с точки зрения прямой, а не только экономической угрозы. Сегодня на железной дороге воруют кабель световой сигнализации, как воровали гайки крепления рельсов во времена А.П. Чехова.

воприменения<sup>27</sup>. Например, принятие закона, содержащего ужесточение наказания за торговлю некачественным бензином, понизит уровень воруемости в этой сфере, разумеется, при условии его активного применения.

Здесь, возможно, следует отметить, что речь идет не об этическом трудовом поведении в узком смысле (в организации, на рабочем месте), а скорее о морально-этическом состоянии общества, которое выражается в конкретном повседневном поведении человека. Также имеется в виду не определенная модель этического поведения, доминирующая или свойственная или навязываемая тому или иному обществу на том или ином этапе (не «дух капиталистического предпринимательства» и не «дух социалистического соревнования»), а совокупность (вечных и непреходящих) этических норм и принципов, этических максим человеческого бытия, служащих в качестве мотивов человеческой деятельности. Эти нормы и принципы, на наш взгляд, концентрируются вокруг общих, не связанных с религией или какой-либо идеологией, норм и принципов морали, коренящихся в «духе» общественной солидарности, взаимопомощи и сопереживания, свойственных человеку по отношению к другому человеку.

Никоим образом не подвергая сомнению роль духа предпринимательства и экспериментаторства в становлении того, что сегодня мы называем развитой рыночной экономикой, хочется обратить внимание на иной аспект, подчеркнуть, что сегодня важна не только и не столько трудовая этика или этика в ее конкретном проявлении, определившая предпринимательский и продуктивный «дух» современного западного капитализма (по Веберу)<sup>28</sup>, а общечеловеческие ценности, определяющие взаимоотношения между людьми и соответствующую мотивацию.

Важно обратить внимание и на роль эстетики, поскольку эстетические представления и позиции, как в абстрактном, философском, так и в материальном виде, воплощенные в продуктах чело-

---

<sup>27</sup> Например, в России до последнего времени не существовало практики правоприменения ответственности за использование фирм-однодневок, фальсификацию отчетности. С введением института судебных приставов начала меняться ситуация с невозвратом кредитов.

<sup>28</sup> Макс Вебер говорил о специфическом «строе мышления», который он определял как «этос» или «дух капитализма», в котором капиталистическое предприятие обрело «адекватную духовную движущую силу» и для которого «характерно систематическое и рациональное стремление к законной прибыли в рамках своей профессии» (4, с. 85).

веческой деятельности, также представляют важный компонент культуры. В рассматриваемом контексте эстетический фактор, по-видимому, играет роль, аналогичную нравственному (именно в этом смысле можно интерпретировать слова Достоевского о том, что красота спасет мир). Эстетическое чувство значимо не только в научном познании, что широко признано, прежде всего, самими выдающимися учеными, в творческой деятельности, в работе конструктора, но и в сфере производства. Можно работать красиво, красиво класть кирпичи, прибивать планки, собирать автомобиль, можно некрасиво. По моему глубокому убеждению, человек, скажем, кладущий кирпичи, или занимающийся любой другой деятельностью (от пошива одежды до сборки сложной техники), будет делать это лучше, если обладает определенным эстетическим чувством, которое не позволит ему делать это неаккуратно, недобросовестно и т.д., т.е. нарушая эстетическую составляющую своего труда и целостность его результата. Здесь имеют место издержки, которые можно назвать эстетическими. Это тоже фактор X, который частично объясняет такие явления, как, например, высокое качество промышленных изделий японского производства<sup>29</sup>. *Эстетические издержки* представляют собой разницу между конечным экономическим результатом действия, совершенного при данном эстетическом уровне производства и труда, и максимальным по данному критерию результатом при некоем его идеальном уровне (вмененные издержки по данному фактору).

На Западе признание связи эстетики с научно-техническим прогрессом и с экономическим развитием имеет уже давнюю историю, применение ее принципов в конструировании изделий стало обычной практикой промышленности, когда примерно с начала 30-х годов прошлого века под влиянием индустриализации настоящей потребностью стало развитие технической культуры. В отечественную науку и практику принципы технической эстетики проникли со значительным опозданием. Однако в 60–70-е годы XX в. исследователи обратили внимание на теоретическую и практическую связь эстетической деятельности с произ-

---

<sup>29</sup> Возможно, здесь играет роль природно-климатический фактор. Скудность природы заставляет ценить всякие проявления ее красоты. Для японца несколько живописных камней – уже сад. Эстетическое начало присутствует в жизни каждого народа. Что касается Руси, в этом можно сегодня убедиться в краеведческих музеях (еще сохранившихся) на примерах древнего эстетического отношения к труду, жилищу и предметам обихода.

водством, началось бурное развитие технической эстетики как теоретической основы дизайна (32, с. 302).

Эстетические качества среды, в которой живет и работает человек, имеют стимулирующее значение, влияют на качество труда и его производительность. Безусловно, лучше и легче работать в промышленной среде, сконструированной с учетом требований современного дизайна.

Хороший руководитель заботится об этой стороне организации производства или оказания услуг не только с прицелом на привлечение потребителей, но и для улучшения условий труда собственных сотрудников, повышения степени их удовлетворенности своим трудом.

Моральные издержки связаны с поведением человека, отсутствием или деформацией надлежащей мотивации, поэтому они могут быть названы поведенческими (или бихевиористскими) издержками. Моральные издержки могут накапливаться, обладают кумулятивным эффектом (например, недоверие) и трудно устранимы.

Эти издержки в нашей стране, очевидно, достигают огромных величин, что отчасти и объясняет, почему мифическое «богатство» страны на деле оборачивается бедностью. Высокие моральные издержки, препятствуя накоплению, означают низкий уровень социального капитала. Можно представить, какое значение приобретает этот фактор в условиях, когда общество незнакомо с правилами рынка и при отсутствии рыночной дисциплины.

Существует и еще один аспект этой проблемы. Дело в том, что, по всей видимости, существует некое пороговое значение моральных издержек, после которого гангрена достигает такой степени, при которой спасти весь организм уже невозможно<sup>30</sup>.

Из всего этого следует вывод, что в определенной мере аморальность общества представляет весьма существенный фактор экономической неэффективности, или эффективность обеспечивается благодаря господствующей в обществе этике и культуре, слагающимся из ценностей и установок большинства его членов.

Эстетические издержки имеют не меньшее значение, поскольку также связаны с деформацией поведения. В определенном смысле все, что уродливо, неэффективно. Все, что оскорбляет эс-

---

<sup>30</sup> Примерно так, как происходит банкротство при потере платежеспособности. Однако восстановить балансовую ликвидность, очевидно, все же легче, чем восстановить общественную нравственность.

стетическое чувство человека, наносит ущерб производительности. Безобразное не может быть эффективным, так же как алчность не может быть продуктивной. Разрушенные церкви, заброшенные памятники архитектуры, непригодные для жилья дома, ржавые конструкции, неточно обработанные, грубо собранные, а значит, и дефектные изделия – все это может быть отнесено на счет эстетических издержек. По-видимому, эстетика и качество труда – это очень тесно связанные вещи. Отсюда важность эстетического воспитания, музеев, культуры вообще. Эстетическое воспитание способствует мотивации к труду, повышению его качества и производительности, т.е. снижению эстетических издержек. Соответствующие затраты следует рассматривать как долгосрочные вложения в будущую эффективность. Они есть элемент человеческого и социального капитала.

Эти выводы не так бесполезны, как могло бы показаться на первый взгляд. Они дают теоретическое обоснование достаточно известным фактам. Они означают, что хозяйственная политика и практика должны быть направлены на минимизацию этих издержек на всех уровнях: на макроэкономическом уровне (промышленная политика, политика в сфере образования, культуры) и на микроэкономическом уровне (производственная политика, управление человеческими ресурсами).

Этика в приложении к экономике указывает на роль телевидения, кино, литературы, искусства в целом (роль их воспитующей и оглуляющей мощи). Из нее вытекает, например, что человек, живущий в более качественной с эстетической точки зрения среде, будет более производительным (при прочих равных условиях). Поэтому в каждом учебнике важно не только содержание, но и качество его оформления. Поэтому и так называемое эстетическое воспитание – это не прихоть и не благое пожелание, а фактор будущей производительности. Бесспорно, что воспитание и культура являются важнейшим вкладом в социальный капитал<sup>31</sup>.

Подобно тому, как правовое воспитание и обучение, представляющие собой передачу правовой культуры, опыта, идеалов, соответствующее информирование населения, служат развитию индивидуального и общественного правосознания и регулирования поведения членов общества, так этическое и эстетическое вос-

---

<sup>31</sup> Как выразительно заметил М. Горький, «задача культуры – развитие и укрепление в человеке социальной совести, социальной морали, разработка и организация всех способностей, всех талантов личности» (13, с. 27).

питание и обучение также вносят заметный вклад в человеческий и социальный капитал, увеличивающий в конечном счете общественное богатство.

Один из выводов исследования проблем честности и доверия в экономике, организованного международным университетом «Коллегиум Будапешт» (95), состоит в важности воспитания. «Члены общества должны быть достаточно социализированными, чтобы их поведение соответствовало нормам морали» (29, с. 14). Нельзя, отмечает Я. Корнай, «просто ждать, пока время не расставит все по своим местам, и пассивно смотреть на то, как в обществе распространяются бесчестность и угнетающая неуверенность. Главные задачи – воспитание и образование населения – надо решать в семьях, школах и институтах. Много пользы (но и вреда) могут принести пресса и телевидение. На поведение людей влияют слова и поступки любой публичной фигуры и руководителя на работе» (29, с. 17).

### **3.5. Свобода как категория экономической этики**

Рассматривая проблематику свободы, моральные философы часто придают ей двоякий смысл: во-первых, «негативный», как отсутствие ограничений; во-вторых, нормативный, показывающий, каким образом человек может быть свободным, и выводящий на набор соответствующих прав («прав и свобод человека»). Представляется, что с экономической точки зрения, говоря о свободе, следует выделить два принципиальных момента:

– органическую связь категории свободы с другими ценностными категориями и в то же время ее самостоятельность, придающую ей абсолютное значение и ставящую на вершину пирамиды этических ценностей;

– неразрывную связь с ответственностью как «оборотной стороной» свободы.

Значение этики, свободы, демократии для эффективности экономической деятельности было известно давно, может быть еще с древних Афин. От них выигрывают и люди, и организации. «Когда люди вовлечены в разрешение проблем, затрагивающих их лично и как коллективное целое, высвобождаются энергии, повышающие вероятность создания изобретательных решений и успешных стратегий... Участие в политической и общественной жизни подрывает пассивность и повышает всеобщее благодеяние», – писал Дж.С. Милль в XIX в. Он был убежден, что именно

соединение свободы и демократии создает наилучшие возможности для «человеческого совершенства» (цит. по: 16, с. 51). В организации, поддерживающей демократические принципы, каждый ее член приобретает важнейшие стимулы, смысл своей деятельности, возможность отдавать свои способности и получать достойное вознаграждение. В атмосфере свободы он чувствует себя более заинтересованным, более воодушевленным и энергичным. «Заинтересованные и преданные делу служащие чрезвычайно важны для успешной работы и долговечности организации. Эти сотрудники подготовлены к тому, чтобы показывать результаты, превышающие норму» (16, с. 40).

«Построенный по всем правилам научной логики хозяйственный механизм, ориентированный на максимум общественного благосостояния, но предусматривающий при этом подавление индивидуальной свободы, обречен на неэффективность и дезинтеграцию. И наоборот, система, дающая простор инстинктам свободы, соревнования, творчества, в конечном счете несмотря на все издержки, окажется более эффективной и жизнеспособной...» (50, с. 14). Ю. Ольсевич объясняет эту закономерность существованием «целого мира» инстинктов, моральных норм и традиций, который образует основу природно-исторической сущности человека, который требует соблюдения и нарушение которого оказывается при всех условиях деструктивным.

Таким образом, рассматривая с позиций экономической этики категорию свободы (и, что важно, в качестве противовеса либеральной трактовке этой категории), нужно показать, что более свободный человек, т.е. человек, имеющий более широкий выбор решений и больше возможностей для их реализации, будет более продуктивным (при прочих равных условиях). Так, как показывают опросы предпринимателей на Западе, главный мотив их предпринимательской инициативы составляет возможность самореализации. Это – одна сторона вопроса. Другая заключена в том, что свобода – источник и воспитатель ответственности, а значит, и нравственности, т.е. этических принципов, позволяющих человеку жить в обществе, делаящих из него «общественное животное».

Свобода – неперенное условие формирования в обществе ответственности, честности и добросовестности и на их основе свойства саморегулирования (самоуправления), без которого, как известно, любая система нежизнеспособна. Надо переболеть без-

ответственностью и вседозволенностью, чтобы получить иммунитет, а вакцины против них нет<sup>32</sup>. Это, безусловно, болезненная процедура. Но результат *выкристаллизуется*, поскольку общество обладает свойством самоорганизации подобно тому, как кристаллическое вещество формирует собственную структуру. Значит, сначала свобода, а потом ответственность. Так создается ответственное и саморегулируемое гражданское общество.

Ответственность возникает при двух условиях: во-первых, когда налицо индивидуальная склонность брать на себя ответственность, и такое поведение соответствует сложившимся нормам и ценностным установкам; во-вторых, когда внешняя среда, организация, членом которой является индивид, общество ценят такое поведение, поддерживают потребность в независимости, создают необходимую информационную обеспеченность, альтернативы, позволяющие сделать разумный выбор, условия, благоприятные для проявления заинтересованности и ответственности. Наличие этих условий и, следовательно, факторов мотивации эффективности связано с социокультурной средой, в которой присутствуют неотъемлемые элементы свободы и ответственности.

«Неоспоримо, – пишет Ф. Найт, – что человеческая деятельность управляется предпочтениями и *ценностными суждениями* в отношении средств и результатов». Действительно, духовные интересы реализуются с помощью материальных средств, но экономические интересы как таковые всегда имеют социальный характер. Интересы влияют на мнения людей, но и «мнения *являются* интересами, за которые они так же готовы бороться, как и за любые другие». Вывод заключается в том, что «социальная проблема в своей основе представляет собой моральную проблему», и свобода сама по себе имела бы мало смысла вне «установления закона для себя» (45, с. 522, 526).

Речь идет не о свободе экономического поведения в трактовке доктрины либерализма, а о свободе как основе мотивированного человеческого поведения в той мере, в какой человек свободен принимать всякие решения и определять свое поведение. В трактовке Локка и Монтескье – идейных вдохновителей всех деклараций прав человека – свобода есть возможность делать то, что нужно делать (т.е. то, что соответствует личным и обществен-

---

<sup>32</sup> М. Горький, очевидно, знал, о чем писал: «...Следовало бы помнить о том, как слабо развито в русском народе чувство личной ответственности» (13, с. 26).

ным интересам), и отсутствие принуждения делать то, что делать не нужно (т.е. то, что противоречит тем или другим). Свобода тем самым связывается с общественной необходимостью и целесообразностью.

Таким образом, можно сделать вывод, что свобода через свободное развитие человека, его этических начал и применение этических принципов ведет к снижению соответствующих издержек, т.е. выгодна обществу. В связи с этим представляется, что свободу применительно к набору факторов мотивации и возможности самореализации и ее обратную сторону – ответственность можно также рассматривать как элементы социального капитала.

К сожалению, в России слишком часто, в том числе в периоды реформ, народ не имел свободы и не мог действовать в соответствии с собственными интересами. И наоборот, возможно, именно в отсутствии свободы, воспитавшем инертность, непривычку к инициативе, лежит причина того, что все реформы проводились «сверху». При этом свобода часто отождествлялась с волей. Историк Г.П. Федотов отмечал, что «свобода для москвитянина – понятие отрицательное: синоним распущенности, “наказанности”, безобразия... Воля есть прежде всего возможность жить, или пожить, по своей воле, не стесняясь никакими социальными узами, не только цепями... Воля торжествует или в уходе из общества, на степном просторе, или во власти над обществом, в насилии над людьми... Так как воля, подобно анархии, невозможна в культурном общежитии, то русский идеал воли находит себе выражение в культуре пустыни, дикой природы, кочевого быта, цыганщины...» (82, с. 286, цит. по: 32, с. 176). «Такое представление о свободе помимо всего присуще и отроческому сознанию вообще, в этом смысле каждый человек так или иначе проходит через понимание свободы как воли, в смысле оторванности от внешнего контроля, предоставленности самому себе» (32, с. 178). Следует лишь добавить, что подобный извращенный феномен свободы характерен для тиранического общества, где подлинная свобода отсутствует во всей его иерархической пирамиде.

Один из главных вопросов состоит в том, какое место занимает свобода в системе культурных ценностей. Несмотря на то, что на протяжении веков после Блаженного Августина в Европе господствовала церковная доктрина предопределенности, т.е. отсутствия свободы воли, последующая вековая дискуссия, составившая один из основных предметов философской мысли, не могла не оставить свой след в культуре поколений.

Дело здесь не в последнюю очередь в том, что, по всей видимости, как показывает исторический опыт, развитие принципов морали противоречит интересам не только тиранической и авторитарной власти, но и всякой власти в той мере, в какой она противостоит обществу<sup>33</sup>. В условиях авторитаризма нет места как для свободы, так и для нравственности. Авторитарный режим, требуя подчинения, уничтожает человеческое достоинство, ответственность, следовательно, нравственность и творческий потенциал (креативность). Но вместе с тем власть, ищущая себе опору в низших с этой точки зрения слоях, и игнорирующая интересы интеллектуальной элиты, творческой интеллигенции, отдаляет последнюю, углубляет пропасть и лишает себя истинной опоры.

Еще раз подчеркнем, что для максимизации конечного результата нужно лишь, чтобы каждый человек на своем месте хотел и умел работать. Причем второй фактор, в общем, сводится к первому. Иначе говоря, главный фактор производительности – внутренняя мотивация, которая зависит от трех факторов: творческий потенциал (желание, самореализация), вознаграждение за труд, в том числе моральное, и свобода. Творчество в широком смысле, не только в художественном, творение (или то, что называют challenge, вызов) – самый мощный драйвер. Мотивация лежит в основе всякой инновации, которая, безусловно, представляет собой творческий процесс. Свободу же можно представить как необходимое условие любой самореализации, любого творчества, а также и морального удовлетворения от результата.

Сегодня ни для кого, в том числе для сторонников экономического либерализма, не секрет, что «свободная экономика с частным рынком не является гарантией гражданской, личной и политической свободы» (83, с. 16). Поэтому правомерной является постановка вопроса не только об экономической, а прежде всего о личной свободе.

Общество социально неоднородно. Каждый человек имеет палитру интересов и может входить в различные группы интере-

---

<sup>33</sup> Гельвеций следующим образом объяснял неразвитость этики: «...злодеи различного рода, принужденные своей личной выгодой устанавливать законы, противные общему благу, прекрасно понимали, что их могущество основывалось только на невежестве и тупости людей; поэтому они всегда заставляли молчать тех, кто, раскрыв людям истинные принципы этики, тем самым указал бы им на все страдания и все их права и вооружил бы их против несправедливости» (11, с. 128).

сов: как производитель, потребитель, инвестор, собственник, работник, автомобилист, демократ или любитель пива и т.д., т.е. является «мультистейкхолдером» – одновременным участником различных социальных сетей и носителем различных социальных интересов.

Мультистейкхолдером является каждый экономический агент, т.е. каждый член общества, который вступает в тысячи связей, или сетей, становится участником тысяч интересов.

Выше уже отмечались последствия жесткого противопоставления культур. Здесь уместно привести мнение специалистов-социологов. Т. Парсонс, например, отмечал, что в обществе обязательно должно быть несколько крупных социальных структур с различными ценностными иерархиями. «Тот общеизвестный факт, – пишут Н.М. Лебедева и А.Н. Татарко, – что общество не едино, что оно состоит из различного рода и уровня групп, предполагает, что и его общественное сознание также состоит из групповых сознаний, включает их в себя, позволяет им более или менее свободно выражаться. И чем свободнее такое самовыражение групповых сознаний в общественном, тем сильнее динамика самого этого общественного сознания, а следовательно – духовной и социальной жизни общества» (33, с. 415).

Свобода – важнейшее средство воспитания ответственности и самодисциплины. А это означает, что одна из важнейших задач не только в социально-политической, но и в экономической сфере состоит в последовательной демократизации и гуманизации власти и политической системы, не только совершенствование законодательства, но и возведение в закон нравственных принципов экономических отношений, разработка законодательных основ с учетом культурных и этических ценностей.

Взаимосвязанность морально-этических факторов определяет «сетевой» характер моральных издержек, что означает ухудшение морального состояния, уровня доверия в обществе, снижение мотивационного потенциала, что в конечном счете приводит к мотивационно-психологическому обеднению общества, в результате производственный потенциал общества также снижается. В этом взаимодействии, в сущности, также проявляется характер социального капитала как фактора экономической эффективности. «В результате накопления коллективного опыта выясняется, что действия каждого с учетом интересов остальных приносят выгоду всем» (88, с. 63).

Если по параметрам социального капитала и моральных издержек Россия отстает от передовых стран, в чем, по всей видимости, не приходится сомневаться, это обстоятельство неизбежно будет являться крупнейшим препятствием для необходимого подъема инновационности экономики, ее эффективности и конкурентоспособности.

С точки зрения осмысления XX в. нашей истории со всеми его взлетами и падениями можно заметить, что успехи связаны с мощным подключением нематериальных факторов мотивации, провалы – с мощным тормозом отрицательной культуры, уничтожающей свободу и мотивацию.

Задача власти, очевидно, не в том, чтобы править «как надо» по собственному усмотрению и исходя из собственных (идеологических) представлений и целей, пусть даже обосновываемых интересами народа, общества, а в том, чтобы находить компромиссы между множественными интересами, имеющими место в обществе. В этом суть демократии и принципа представительства. Представлены ли определенные интересы в соответствующих ветвях власти, или нет? Человек, знающий, что его интересы так или иначе представлены, по-другому относится и к самой власти. Представительство и свобода выражения интереса – это мощнейший фактор мотивации человека.

Как отмечает Я. Корнаи, государственные и общественные институты должны быть устроены таким образом, чтобы реалистично учитывать негативные стороны поведения политиков и бюрократов. «Самое важное, чтобы институт представительной демократии – парламент – работал эффективно и между партиями, поддерживающими правительство и находящимися в оппозиции, существовало политическое соперничество... В постсоциалистических странах нет специальных законов, обеспечивающих участие общественности в процессе подготовки законодательства. Здесь все отдается на усмотрение правительства и соответствующих ведомств. Поэтому требуется принятие закона, направленного на учет общественного мнения (хотя бы в минимальной степени), определяющего формы такого учета и устанавливающего обязанность информирования представителей групп специальных интересов и обсуждения их позиций» (29, с. 9, 10).

Существует мнение, что государству нельзя доверять некоторые функции, так как оно не умеет их выполнять эффективно. Доверять эти функции частному сектору при отсутствии необходимых институциональных условий не менее опасно.

Посмотрим на дискуссию о путях экономического развития России. Да, говорят люди, склоняющиеся к государственнической позиции, восстановление в полную силу и рост ключевых отраслей, выход на мировой уровень невозможны без государственной поддержки, усиления роли госсектора, без целенаправленной научно-технической и промышленной политики. Так было в свое время в Японии, Южной Корее, в азиатских «тиграх», совершивших экономический скачок, в странах, которые нельзя заподозрить в отсутствии рыночной экономики и конкурентного подхода. Это тем более необходимо в странах с формирующимся рынком. Но, говорят международные финансовые организации и представители либеральной позиции, госсектор неэффективен, неповоротлив, он представляет собой главную кормушку, рассадник коррупции, объект хищений и т.п. Проблема в том, что верно и то, и другое. Что же делать – отказаться от государственной политики по причине отсутствия честности у государственных чиновников или расширять ее масштабы, игнорируя одновременное разрастание потерь? Значит, проблема экономического роста – это не в последнюю очередь нравственная проблема. Где взять людей, которые будут делать дело, проводить государственную политику без коррупции и воровства? Значит, инновационность, характер и темпы экономического роста имеют связь с нравственным состоянием общества, развитием этических норм и принципов. А они не возникают и не развиваются сами по себе или этот процесс растягивается на века.

И государство вынуждено заботиться о соблюдении честности, зачастую с помощью весьма жестких административных и законодательных мер. На это, например, направлены меры, принятые в США вслед за вскрытием скандальных фактов мошенничества в ряде крупных корпораций, выразившиеся в совершенствовании отчетности и ужесточении санкций (закон Сарбейнса–Оксли). Международное банковское сообщество предпринимает энергичные меры, также направленные на повышение качества, полноты раскрытия, достоверности информации и прозрачности функционирования кредитных учреждений.

Другой пример. Можно спорить о том, какая форма организации сельскохозяйственного производства эффективнее – индивидуальная (фермерство) или коллективная (колхозы). Можно согласиться с теми, кто утверждает преимущество коллективного хозяйства (и не только в условиях России), но с одним важным дополнением: при условии свободы выбора. В Испании коопера-

тив «Мондрагон» превратился из сельскохозяйственного в крупнейшее многоотраслевое предприятие (22). Кооперативы (снабженческая и сбытовая кооперация) играют значительную роль в сельскохозяйственном производстве европейских стран (Великобритания, Италия, Испания и др.). В ряде стран с развитой финансовой системой получили распространение также кооперативные формы учреждений банковского обслуживания. Можно с уверенностью утверждать, что человек, желающий работать в частном хозяйстве (фермер) и реализующий такую возможность, будет эффективнее, чем тот, кого заставили работать в коллективе. И наоборот, люди, *добровольно* создавшие коллективное хозяйство, будут эффективнее, чем вынужденный частник. Свобода рождает возможность выбора<sup>34</sup>, совпадение желаний и возможностей рождает результат.

Между тем и Россия располагает определенным опытом развития кооперации в конце XIX – начале XX в. (почти полностью уничтоженной в 1930-х годах). В тот период кооперация как форма общественно-экономической организации потребителей и мелких товаропроизводителей служила не только средством, но и школой объединения усилий для защиты экономических интересов участников. Кооперативы играли весьма заметную роль не только в сфере сельскохозяйственного производства, но и в сфере финансов<sup>35</sup>.

К сожалению, сегодня российская экономика после небольшого всплеска перестроечного времени практически не использует кооперативные формы организации предприятий. А между тем эта форма полезна не только с чисто экономической точки зрения, выполняя важные функции и заполняя хозяйственные пробелы, а также используя российскую культурную традицию коллективизма. Она, кроме того, может служить потенциальным полем для проявления хозяйственной инициативы и предприимчивости, для выработки столь необходимых сегодня сознательности и чув-

---

<sup>34</sup> Интересно, что, как отмечает В.А. Канке, подобный вывод вытекает из так называемой теоремы невозможности К. Эрроу (23, с. 280–282).

<sup>35</sup> Кооперация в России была массовым явлением. Динамика роста кооперативного движения впечатляет, особенно в начале XX в. Если на конец 1904 г. в стране действовало 950 потребительских обществ, 1460 кредитных кооперативов, примерно 450 сельскохозяйственных и столько же производственных артелей, то к концу 1917 г. – соответственно 35 тыс., 16,4 тыс., 8200 и 4200 (81, с. 8, 25).

ства долга по отношению к труду, дисциплины и доверия в отношениях между агентами.

Л. Грэттон утверждает, что Дж.С. Милль и К. Маркс имели в высшей степени оптимистический взгляд на человеческую историю, связанный с прогрессом, способностью людей расширять свои возможности, сотрудничать и развивать формы саморегулирования. В отличие от них многие исследователи индустриальных обществ конца XIX и начала XX в. придерживались более скептического взгляда. М. Вебер и Й. Шумпетер дали ограничительное определение демократии с центральными демократическими принципами избрания лиц, принимающих решения. Вебер выделил ключевую роль разраставшейся бюрократии, Шумпетер – политических элит в партиях и государственных учреждениях. Иерархия и бюрократия, четкие роли руководителя как начальника и надзирателя и работника как подчиненного, которые продолжают определять облик многих современных компаний, в том числе на Западе, уходят корнями в этот взгляд на демократию. Как отмечает Л. Грэттон, опираясь на работу Д. Макгрегора, с точки зрения современной терминологии эта позиция следует теории X, утверждающей механистическую концепцию власти, в противоположность теории Y, утверждающей демократические принципы управления и подчеркивающей значение человеческих отношений (16, с. 54; 158). Конец XX и начало XXI в. все же предоставили основания для большего оптимизма, можно утверждать, что демократия, свобода и права человека (в том числе демократия на производстве, свобода инициативы и предпринимательства, право участия в принятии экономических решений) существуют.

Таким образом, согласно современным теоретическим представлениям, подтверждаемым экспериментальными данными, именно нравственные принципы, *если они есть*, по преимуществу определяют поведение человека. Иными словами, экономические субъекты в своих действиях руководствуются основополагающими этическими принципами справедливости, честности и сотрудничества, по крайней мере наряду с мотивами максимизации личных предпочтений. Следовательно, вопрос заключается в источниках и способах формирования соответствующих принципов и ценностных установок.

## **4. ПРОБЛЕМЫ ЭТИЧЕСКИ И СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ БИЗНЕСА**

### **4.1. Хорошая компания – этически и социально ответственная компания**

Авторитетный британский журнал «Economist», посвятив специальный обзор этике бизнеса, писал: «Прошло то время, когда для компании было достаточно спокойно делать свое дело, никого не обманывать, не нарушать законов, продавать товары, нужные людям, и зарабатывать свои деньги. Сегодня все компании, и особенно крупные, вынуждены меньше заботиться о прибылях и больше – о социальной ответственности. Сознательно подчиняясь этой необходимости, они нанимают специальных должностных лиц, консультантов по корпоративной социальной ответственности, создают соответствующие отделы, инициируют мероприятия» (187, с. 11). Признавая, что массовое движение в этом направлении не свободно от цинизма и лицемерия, авторы указывают на чрезвычайно широкий круг проблем, вкладываемых в это понятие: здесь и забота о занятых, о потребителях, об окружающей среде, и «этичная» инвестиционная политика, и энергосбережение, рециклирование отходов и т.д.

Эта область зачастую оказывается ареной столкновения различных и даже противоположных точек зрения. Ряд специалистов указывают на необходимость рассматривать деловую этику в качестве неотъемлемой части социальной ответственности корпораций. У других, однако, эта позиция вызывает возражение как ведущая к путанице. Одно из мнений состоит в том, что подходящим защитником общественных интересов является правительство (государство). На это следует возражение, что задачи бизнеса и задачи правительства различны. Если менеджеры сосредоточат свои усилия на выполнении обязательств по отношению к акционерам

своих корпораций, то в конечном счете будет решена и задача обеспечения общественных благ. Вот почему так важна деловая этика (90; 104; 187).

Согласно одной из точек зрения, государство через системы налогообложения и регулирования не может полностью обеспечить выполнение частным предприятием обязательств перед обществом, общественные интересы будут полностью соблюдены лишь тогда, когда они признаются и соблюдаются «просвещенной компанией». Другие доказывают, что компания, честно зарабатывая прибыль, уже делает общественно полезное дело, обвиняют компании в «благотворительности за чужой счет»<sup>36</sup>. Другое дело – деловая этика, многочисленные проблемы которой требуют решения. Менеджерам необходимо четкое представление о деловой этике и о том, какие требования она предъявляет к их действиям.

Фирмы существуют и действуют в условиях социокультурной среды, в обстановке определенного общественного отношения к ним и должны учитывать это отношение, заботиться о своей репутации, если хотят быть успешными и прибыльными. Без такого давления, без учета мнения со стороны потребителей, поставщиков, местного населения и общества в целом отсутствует экономический стимул к «благопристойному» поведению. На это указывают британские обозреватели, даже весьма скептически относящиеся к идее социальной ответственности. «Если никому нет дела, зачем беспокоиться о том, чтобы поступать честно с людьми или соблюдать контракт? Давление со стороны внешнего восприятия является обязательным фактором. Без него компании, действующие в условиях системы частного предпринимательства, были бы враждебными, жестокими и очень недолговечными» (187, с. 10).

Более того, деловая этика, т.е. нравственные принципы делового поведения, ставится по своему значению даже выше других его детерминант. «Возможны ситуации, когда цели бизнеса и рациональный эгоизм вступают в противоречие с этикой, и в таких случаях эти цели и интересы должны уступить». Такая же ситуация возможна с соблюдением закона, которое, естественно, необ-

---

<sup>36</sup> Журнал «Economist» привел по этому поводу известную цитату из Адама Смита: «Мы обязаны своим обедом не доброжелательности мясника, пивовара или пекаря, а их заботе о собственных интересах» – и сопроводил свою публикацию рисунками зубастого и когтистого зверя, надевшего на себя маску с изображением любовного сердечка.

ходимо в правовом обществе. Законность, как правило, совпадает с этичностью, но опять-таки не всегда. «То тут, то там при разных обстоятельствах оказывается, что подчиняться закону было бы ошибкой. Простое следование закону не исчерпывает нравственных обязанностей фирмы в еще большей степени, чем индивида. То, что легально, не всегда нравственно; а многое из того, что вызывается требованиями этики, не вызывается требованиями закона» (187, с. 16)<sup>37</sup>.

Прибыльно ли этическое поведение? Исследования, проведенные в США и Великобритании, дали на этот вопрос утвердительный ответ. Согласно данным Вашингтонского Центра исследований в области этики (Ethics Research Center), репутация компании как честного, этичного делового партнера способствует ее прибыльности. Фирмы, постоянно придерживающиеся высоких этических и деловых принципов, привлекают наиболее квалифицированные кадры и удерживают их дольше, чем другие. Прирост рыночной стоимости компании существенно возрастает при наличии четко сформулированных кодексов этики. Аналогичные результаты сообщает Британский институт деловой этики (Institute of Business Ethics). Обследование 350 фирм показало, что крупные компании, имеющие кодексы делового поведения, превосходят по своим финансовым показателям фирмы, не имеющие таких кодексов (119, с. 308). На упомянутом форуме приводились различные мнения представителей бизнеса в пользу целесообразности соблюдения деловой этики. Среди них – завоевание доверия инвесторов, естественная и необходимая реакция на злоупотребления, требования подотчетности, справедливости, корпоративной социальной ответственности, идея фундаментальной связи между бизнесом и этикой.

---

<sup>37</sup> Это положение целиком совпадает со знаменитым (и, казалось бы, парадоксальным) напутствием российского юриста присяжным заседателям: «Судите не по закону, а по совести». Нравственность исторически и логически предшествует законности. Человеческая справедливость возникает сначала как этическая категория и затем только служит основой для выработки формального законодательства. Нравственность выше закона, и только безнравственное общество, и особенно безнравственная власть, начинают апеллировать к закону как к верховному судье и истине в последней инстанции (как будто законы не могут быть безнравственными), что как раз и открывает ей путь к произволу и подавляет всякую активность и сопротивление со стороны нравственных людей, т.е. истинных правозащитников.

По мнению делового консультанта, а в прошлом инвестиционного банкира Элен Стернберг, бизнес был бы невозможен без фундаментальных ценностей, состоящих в порядочности и справедливости. Уважение прав собственности исключает ложь, мошенничество, воровство, убийство, принуждение, физическое насилие, всяческие противозаконные действия. «Фирмы, которые обманывают и мошенничают, не могут рассчитывать на длительное пребывание в бизнесе, даже если их действия не противоречат закону. Нечестные компании не смогут получить кредит, обеспечить оборотный капитал или установить прочные деловые отношения с поставщиками и потребителями. В отношении долгосрочной максимизации собственного капитала честность – не только лучшая, но единственно возможная политика» (187, с. 16–17).

Российский академик И. Янжул подчеркивал именно экономическое значение честности (87). Действительно, роль честности в экономике недооценивается до сих пор. Без честности рушится доверие, а без него – основа экономических отношений, которые невозможны, если их участники не уверены в соблюдении взаимных обязательств. Основа бизнеса – получение прибыли, этот факт общепризнан и не подвергается сомнению. Но отсутствие честности и доверия не только отражается на масштабах транзакционных издержек, но ведет к тому, что экономическое поведение превращается в погоню за наживой любой ценой, т.е. прежде всего за счет других участников, что неизбежно будет оборачиваться общей потерей, проигрышем всего общества.

Сегодня мнение о том, что честность – не только хороша сама по себе как моральная ценность, но и экономически оправдана, эффективна, встретить нетрудно, в том числе в российской печати. Так, А.В. Данилов-Данильян на страницах «Национального банковского журнала» в интервью под красноречивым заглавием «Быть честным – стратегически выгодно» жалуется на инерционность ментальности участников рынка: «...Люди еще не до конца поняли, что социально ответственное поведение стратегически более выгодно, чем рваческое и сиюминутное» (3, с. 30).

Если административно-командная экономика может держаться за счет жесткого контроля и принуждения к исполнению приказов, то в рыночной экономике, где централизованный контроль и административные меры невозможны по определению, условием ее функционирования являются честность и правовое обеспечение соблюдения контрактных отношений. Ведь в любой экономике государственные законодательные и правопримени-

тельные механизмы в конечном счете направлены на обеспечение честности.

Т. Веблен, критически оценивая поведение бизнеса, ориентированного на наживу, и состояние деловой этики при современном ему (рубеж XIX–XX вв.) господстве машинной индустрии, сравнивал это состояние с моралью ремесленного производства, когда нельзя было обмануть покупателя, когда «производители тщательно берегли свою репутацию искусных мастеров независимо от доходов, которые могла принести подобная репутация. ...Старинная поговорка “честность – лучшая политика”, по-видимому, имела широкое признание и отражала истинное положение дел». В эпоху массового производства связь с потребителем теряется, становится возможным «не испытывая угрызений совести и не ощущая порочности своих действий, пренебречь настоятельными нуждами людей, которые представляют собой не более чем безликую массу потребителей» (6, с. 45–46). Если это так, то сегодня, в современной экономике, ее новые условия, состоящие в диверсификации спроса, формировании глобальных, наукоемких отраслей, высокотехнологичных производств, в гигантски развившейся сфере услуг с ее непосредственным контактом с клиентом, в банковской сфере с ее постоянной необходимостью завоевать и удержать клиента и т.д. заставляют ориентировать производство на потребителя и его запросы, развивать современные возможности и формы учета индивидуальных запросов в процессе производства и сбыта товаров и услуг (кастомизация) и в этом смысле как бы возвращают к временам важности прямых контактов, когда честность и доверие были условием эффективности, хотя мы все еще часто наблюдаем рецидивы поведения, направленного на получение прибыли любой ценой.

Американский профессор М. Олсон, отмечая тезис, принадлежащий еще французскому социологу Э. Дюркгейму и его американским коллегам Т. Парсонсу и Н. Смерзерсу, подчеркивал, что «рынки будут существовать только тогда, когда установится определенный моральный порядок», что существуют «неконтрактные элементы в контрактах», которые опираются на моральный порядок, который сформировался до того, как получили развитие рыночные отношения (48, с. 29). Другой американский профессор М. Поумер весьма четко отмечал, что доверие – особенно важный, хотя и неосязаемый ингредиент функционирования экономики. Для сделок, осуществляемых на рынке, требуется по меньшей мере минимальный уровень доверия, а для поддержания атмосферы

доверия необходимо государственное регулирование и надзор, предотвращающие фальсификации и мошенничество и содействующие достоверной информации (58, с. 71).

Как считает профессор С. Фелдман, в условиях конкурентной рыночной системы деловая среда подвержена воздействиям, направленным на «отрыв практики бизнеса от моральной ответственности», поэтому в рамках этой системы «интеграция стимула прибыли с этическими нормами представляет ключевую культурную задачу (115, с. 156–157). Проведенное им обследование 17 американских компаний, которые сформировали и стремятся поддерживать в своих организациях «моральную культуру», показало, что передовые в этом плане компании с самого начала своего создания или на ранних этапах развития закладывают в свою деятельность определенные моральные принципы, определяющие, как следует (и не следует) добиваться получения прибыли, а затем поддерживают эти принципы, превращая их в традицию. Такие компании в своей деятельности не ограничиваются строго мотивом максимизации прибыли и не изолируются от решения проблем, не имеющих прямого отношения к бизнесу. Их моральные ценности не только интегрированы в деловую активность, но распространяются и на интересы внешнего сообщества и защиты окружающей среды.

Мораль капитализма с присущей ей ценностью, придаваемой материальному успеху и конкуренции, характеризуется многими исследователями этой проблемы антагонизмом между этикой и эффективностью, что можно было бы проиллюстрировать многочисленными примерами поведения финансовых спекулянтов. Как теоретически разрешается этот антагонизм? Предполагается, что конкуренция порождает одновременно и эффективный, и справедливый результат, и эта многосторонность должна быть отражена соответствующим образом в ценностях бизнеса. Многие компании терпят ущерб в результате отсутствия интеграции конкурентных и этических ценностей. Не следует давать волю жадности и рассматривать бизнес как игру, ведущуюся только ради выигрыша, и идеализировать «успех», т.е. отрывать денежный стимул от социального контекста и преследовать его как таковой. Этическая компонента может проявляться, например, в формулировках, связывающих ориентацию на прибыль с удовлетворением запросов потребителей, качеством продукции и ее общественной полезностью. Примеры таких корпораций, как «Sony», «Johnson and Johnson», «Motorola», «Hewlett-Packard», показывают, что в

своих принципиальных заявлениях они говорят о «справедливой» (но не максимальной) прибыли, одновременно подчеркивая приоритетность достижения высокого качества продукции и услуг, заботы о благосостоянии занятых или охраны окружающей среды. Рюдзабура Каку, бывший президент и председатель правления фирмы «Сапон», проповедовавший особый моральный принцип японского бизнеса, заключающийся в «духе сотрудничества», отмечал, что прибыль – лишь одна из целей компании, и деловой успех только усиливает ее моральную ответственность (115, с. 159, 161).

Таким образом, стремление к прибыли обосновывается не только экономическими факторами, но и моральными ценностями. Все это означает, что менеджеры, принимая решения, должны взвешивать альтернативы и принимать ответственность. Иначе говоря, этика бизнеса требует присутствия четких моральных ценностей и приоритетов.

При этом подчеркивается прослеживаемая на примере конкретных компаний связь моральных ценностей с традиционностью такого подхода. Моральная традиция передается от поколения к поколению менеджеров, каждое из которых вносит свой вклад, адаптируя традицию к меняющимся условиям, и в этом видится ее значение. Моральные традиции в бизнесе столь важны, отмечает С. Фелдман, поскольку они пронизывают всю организацию и обеспечивают тем самым децентрализацию этической мотивации. Само ее существование независимо от личности руководителя дает преимущество в поддержании соответствующего поведения. Поэтому задача заключается в том, чтобы всячески расширять временной горизонт моральной культуры, учиться на опыте прошлого и встречать вызовы настоящего (115, с. 163).

Подчеркивая экономическое и социальное значение конкурентного хозяйствования и стимула прибыли, исследователи указывают и на наличие их оборотной стороны. Во-первых, конкуренция и мотив личного интереса нередко заставляют нарушать границы этического поведения и даже закона, они как бы вознаграждают за манипуляции и обман. Во-вторых, бизнес генерирует экстерналии, дающие неоправданные выгоды или обременяющие издержками посторонних, что требует мер по их нейтрализации. В-третьих, стимул прибыли поощряет производство бесполезных и вредоносных продуктов и удовлетворение запросов, которые того не заслуживают. В-четвертых, конкурентная система формирует ценности, влияющие на личность человека и его мотивацию и,

следовательно, оказывает существенное и не всегда положительное воздействие на сферу культуры. Культура конкуренции определяет не только поведение менеджеров, но и институциональную структуру, качество трудовой жизни. Некоторые радикально настроенные экономисты и социологи в связи с этим ставят вопрос о том, должен ли бизнес отвечать высоким этическим стандартам по той причине, что он оказывает не только материальное, но и культурное воздействие на людей, определяет их характер, ценности, мотивацию.

Практика содержит различные примеры, указывающие на попытки альтернативных подходов, от провозглашения доктрины социального рыночного хозяйства до многочисленных корпоративных социальных доктрин по типу «заботливого капитализма» или «производства ради всеобщего блага», подразумевающих, что успешные компании должны выделять часть своих ресурсов и операций на решение общественных задач.

Современные концепции этого ряда выходят далеко за рамки традиционной благотворительности и заботы об окружающей среде. Провозглашается отсутствие непреодолимых преград и даже стирание граней между прибыльными и неприбыльными видами деятельности, утверждается, что неприбыльные направления являются иными способами достижения экономических целей фирмы. Благотворительность объявляется средством максимизации инвестиций, критерием эффективности которых служит выгода для окружающего сообщества. Так, согласно заявлению одной из фирм, создаваемые ею неприбыльные фонды призваны интенсифицировать вклад ее прибыльных операций в общественное благосостояние. Благотворительные действия, как показывает пример компании «Newman's», могут стать конкурентным преимуществом, поскольку привлекают многих потребителей к компании и ее продукции (115, с. 166, 169).

Примером органичного сочетания различных направлений деятельности служит банковский холдинг «Shorebank», основанный в Чикаго в 1973 г., который создал комбинацию из прибыльных и неприбыльных филиалов, причем цели одних согласовывались с целями других. Его инновации заключались в предложении специальных «депозитов развития» с рыночной ставкой процента, но служащих исключительно источником средств, вкладываемых в стартовый капитал для малого бизнеса, образовательные кредиты и программы улучшения качества жилья, и «экологических депозитов», использовавших ту же идею для финансирования соот-

ветствующих инициатив. В результате объем привлеченных депозитов банка возрос с 41 млн. долл. в 1973 г. до 1 млрд. долл. в 2003 г. Важной составляющей его успеха, по мнению комментаторов, послужило «создание организационной культуры, интегрирующей направленную на прибыль экономическую рациональность с неприбыльным участием и благотворительностью». В настоящее время, по свидетельству С. Фелдмана, подобные инновации используются многими банками в США для ведения операций среди нуждающихся групп населения. Эта и подобные ей компании становятся моделью отношений между бизнесом и обществом. «Конкурентный успех и моральное лидерство должны отвечать друг другу, две культуры должны стать одной» (115, с. 167–168).

Известный Закон Сарбейнса–Оксли, принятый в США в 2002 г., был направлен на существенное реформирование корпоративной финансовой отчетности и усиление ответственности должностных лиц в целях ликвидации мошенничества и коррупции в деловой среде и утверждение принципов хозяйственной этики. Сущность закона составляют такие основные направления, как усиление независимого аудита; усиление ответственности, в том числе уголовной, высших руководителей компаний, за этическое поведение и точность отчетности; разработка детальных требований к внутреннему финансовому контролю и публичному предоставлению информации.

Однако, как подчеркивают многие наблюдатели, этот закон не смог положить конец финансовым и этическим скандалам среди корпоративной элиты США. Новые факты скандальных махинаций, проявившиеся в разгар финансового кризиса 2008–2009 гг., подтверждают такую оценку. Все большее число специалистов приходят к выводу о том, что формирование и поддержание этического хозяйственного поведения зависит не столько от внешнего законодательного и регулирующего воздействия, сколько от внутреннего этического организационного климата.

Таким образом, деловая этика не выступает против прибыли, она привлекает внимание к некоторым важным проблемам, показывает необходимость перспективного управления, основанного на поиске этики компромисса. В экономической этике происходит поиск новых форм поддержки капиталистической рациональности: речь идет об «ориентации поведения и подчинении индивидов рыночной экономике при параллельном устранении нелояльного и непредсказуемого отношения... распространение которого может

нанести вред жизнеспособности системы» (120, с. 9). Одной из таких форм являются корпоративные этические кодексы, призванные обеспечить то минимальное доверие экономических агентов друг к другу в вопросе соблюдения правил, которое является условием выполнения рынком его регулирующих функций. Кроме того, в этих условиях этический подход означает также важное требование обеспечения прозрачности информации. Вместе с тем к мнению о том, что современный либерализм стремится заменить государственное регулирование частным контролем поведения, следует добавить, что такой контроль превращается в объективную необходимость при полном сохранении и расширении сферы государственного регулирования, которое не может объять необъятное.

Этические кодексы проникают в сферы, не охваченные правом или институтами правоприменения, заполняя пробелы и являясь «формой индивидуального принуждения». Вместе с тем специалисты указывают на неоднозначную роль этических кодексов, противопоставляя ее роли трудового права. Если трудовое право разделяет индивида и предприятие с помощью контракта, признает легитимность конфликта и переговоров и, таким образом, защищает слабого, ставит барьер против любого проявления деспотизма, то этические кодексы представляют собой моральный контракт, призванный объединить дирекцию и персонал и развить у него чувство принадлежности к предприятию, завуалировав отношения подчиненности участием работников в принятии решений и одновременно способствуя укреплению власти, прикрывающейся общей этикой.

Формальные внутренние методы этического контроля, в том числе кодексы поведения, важны, однако зачастую действуют не лучше внешних формальных методов. Как отмечают многие руководители-практики, и внешние, и внутренние формальные методы контроля недостаточны для достижения желаемого этического поведения. Исследования показывают, что формализованные программы, основанные на правилах поведения и наказании за их нарушение, не столь эффективны, как менее формальные программы, опирающиеся на ценностные ориентации. «Ценностной подход» стремится выработать и сохранять «организационные ценности» и поощрять соответствующее им поведение.

Это подтверждается данными расположенного в Вашингтоне Центра этических ресурсов (Ethics Resource Center, ERC), ежегодно с 1999 г. проводящего «Национальные обследования дело-

вой этики». Как показало обследование, проведенное в 2005 г., фирмы вводят формальные программы, как правило, в ответ на усиление внешнего регулирования и при этом не ожидают от них существенных результатов. Напротив, неформальные аспекты этического климата оказывают на организации более мощное давление (113).

Первый российский этический кодекс делового сообщества был принят в 1912 г., на 12 лет раньше, чем в США (25, с. 175). В ноябре 2001 г. Правительством РФ был одобрен и рекомендован к применению «Кодекс корпоративного поведения», в котором устанавливалось, что акционерным обществам следует действовать в соответствии не только с нормами законодательства, но и с этическими нормами, которые нередко являются более строгими, чем нормы законодательства. В 2002 г. Российский союз промышленников и предпринимателей разработал «Хартию корпоративной и деловой этики». Этические нормы, используемые в деловом сообществе, – это сложившаяся система норм поведения и обычаев делового оборота, не основанная на законодательстве и формирующая позитивные ожидания в отношении поведения участников корпоративных отношений. Этические нормы корпоративного поведения формируют устойчивые стереотипы поведения, общие для всех участников корпоративных отношений. Следование этическим нормам помогает обществу избежать рисков, поддерживает долгосрочный экономический рост и способствует осуществлению успешной предпринимательской деятельности.

Существует и такой немаловажный аспект, как этика отношений с клиентами, особенно значимый для сферы услуг и финансовой сферы. Во многих компаниях сегодня проводится целенаправленная политика, организуются специальные службы, играющие весьма заметную роль в деле обеспечения этических взаимоотношений между экономическими субъектами. В этом заключается очень важная установка, и нельзя сказать, что ею не руководствуются большинство бизнесменов, как на Западе, так и на Востоке.

Во французских банках и страховых компаниях действуют специальные должностные лица (медиаторы), занимающиеся связями, посредническими функциями и разрешением споров между банками и их клиентами – физическими лицами. Например, банк «Soci t  g n rale» практикует услуги медиатора с 1995 г. Комиссия по биржевым операциям в 1997 г. учредила службу медиаторов для рассмотрения жалоб физических лиц – владельцев ценных бу-

маг. Принятый в 2001 г. закон о чрезвычайных мерах в области экономических и финансовых реформ среди прочих мер обобщил опыт их деятельности и предоставил кредитным учреждениям возможность расширить их полномочия. Закон предусматривает создание при Банке Франции Комитета банковских медиаторов, призванного определять и контролировать методы деятельности медиаторов и их независимость в отношении банков, в которых они действуют. Кроме того, на уровне Французской банковской ассоциации действуют внешние медиаторы, деятельность которых позволяет гармонизовать методы разрешения споров, обобщать и распространять хорошую практику банков (188).

Решение медиатора должно опираться на закон, здравый смысл, нормы деловой этики и морали. Роль медиатора заключается не в том, чтобы вершить суд, а в том, чтобы восстановить справедливый и уважительный диалог между клиентом и банком. Эти меры выгодны всем сторонам. Как указывают специалисты, своевременное и объективное рассмотрение жалоб способствует улучшению обслуживания клиентов и имиджа банка и его конкурентоспособности. Медиаторы участвуют в защите прав потребителей, что способствует развитию здоровых коммерческих отношений. Таким образом, независимая служба играет заметную роль в деле обеспечения этических принципов во взаимоотношениях между экономическими субъектами.

Проблема этики и доверия в банковском деле, как известно, имеет особое значение. Очевидно, что степень проникновения банковских услуг в современной России зависит не только от степени информированности потенциальных клиентов, но в большой мере и от доверия, значительно подорванного финансовыми пирамидами и другими видами мошенничества 1990-х годов, для восстановления которого потребуется время. Восстановить доверие значительно сложнее, даже при наличии целенаправленной политики и соответствующих мер, чем разрушить его.

К кодексам деловой этики примыкают по своему значению кодексы профессиональной этики, разрабатываемые для определенных профессий. В 2001 г. Федеральной комиссией по рынку ценных бумаг (в настоящее время Федеральная служба по финансовым рынкам) был принят Кодекс корпоративного поведения. Однако острая необходимость совершенствования корпоративного управления в банковской сфере, специфика деятельности кредитных организаций и их обязательств перед клиентами и партнерами требует специального свода правил поведения и общения внутри

банковского сообщества. В 2002 г. на XII съезде Ассоциации российских банков (АРБ) был одобрен проект Кодекса банковской этики. Центральный банк РФ призвал все кредитные организации присоединиться к принципам профессиональной этики, принятым банковскими объединениями.

В Кодексе предусмотрены нормы и правила ведения профессиональной деятельности кредитных организаций, обязательства банков по обеспечению конфиденциальности и защищенности клиентов, нормы общения банкиров с акционерами, не допускающие ущемления их прав и законных интересов, а также важнейшие требования к обеспечению прозрачности и предоставления информации. Кодекс служит «актом саморегулирования деятельности банковского сообщества» и каждой организации в отдельности. Меры ответственности, которые предусмотрены Кодексом (от порицания до рекомендаций об исключении из АРБ и воздержания от сотрудничества с организацией, виновной в нарушении положений Кодекса), рассматриваются как существенные рычаги для повышения конкурентоспособности и эффективного развития банковской системы России (43, с. 98–99).

Для определения критериев и оценки состояния деловой этики в той или иной стране и проведения межстрановых сопоставлений используются такие понятия, как национальный этический капитал (предложенное М.С. Шварцем и Дж. Вебером) (178) и национальное этическое богатство (предложенное Т. Доналдсоном) (107).

М.С. Шварц и Дж. Вебер предложили методику расчета «национального индекса деловой этики» для определения масштабов деятельности и степени внимания, уделяемого этой проблеме в той или иной стране. Индекс рассчитывается на базе оценки различных видов деятельности, имеющих отношение к деловой этике, которые за последнее время получили широкое развитие во всем мире. В эту сферу они включают преподавание деловой этики, исследовательскую работу, публикации, проведение научных и практических конференций, этические инициативы бизнеса, консультационную деятельность по вопросам деловой этики, осуществление инвестиций социальной или этической направленности.

В качестве компонентов такой комплексной оценки предлагаются следующие критерии.

1. Активность бизнеса в области деловой этики: доля предприятий, осуществляющих соответствующее обучение, имеющих

формальные этические кодексы, практику разрешения конфликтов в различных формах, ответственных должностных лиц, масштабы консультационной деятельности в данной сфере и т.д. Исследования на основе подобных критериев уже проводились во многих странах, в том числе в Австралии, Бельгии, Великобритании, Германии, Индии, Канаде, США, Франции, Южной Африке, Японии.

2. Количество и масштабы деятельности неприбыльных организаций в сфере деловой этики по проведению конференций, публикации материалов, присуждению премий и т.д.

3. Активность сферы науки и образования в области деловой этики: масштабы преподавания данной дисциплины в учебных заведениях и на курсах различного типа, количество исследовательских центров, публикаций, ассоциаций, конференций и т.п.

4. Активность и количество общественных групп, связанных с интересами занятых, потребителей, акционеров и экологов, число их членов, расходуемые средства и др.

5. Правительственная политика, масштабы деятельности в области разработки и применения законодательства, связанного с деловой этикой, а также в области социальной ответственности корпораций. В настоящее время в ряде стран приняты законы, поощряющие корпоративные программы деловой этики, и различные другие меры.

6. Масштабы освещения проблем деловой этики в средствах информации, количество соответствующих периодических изданий, место в них и характер публикаций и т.д.

7. Масштабы инвестиционной деятельности, удовлетворяющей социальным и этическим критериям: количество фондов, размер средств, наличие рыночного индекса подобных инвестиций, национальной организации и т.д.

## **4.2. Этические конфликты и их разрешение**

Практически все компании, которые работают на зарубежных рынках, сталкиваются с проблемами культурных, ценностных, социальных различий и с этическими конфликтами, возникающими на этой почве. Межкультурные этические конфликты возникают из-за различий в ценностях, традициях, типах поведения и предполагают решение проблем деловой этики. Подобные конфликты затрагивают не только организационные принципы и отношения в трудовом коллективе, но и такие проблемы, как, например, взяточничество и вымогательство, nepotизм на предпри-

ятиях, использование детского труда, проблема прав человека, ответственность за охрану окружающей среды и другие.

Исследователи указывали, что значение культуры вытекает из различий в индивидуальных ценностях и предпочтениях, в том числе в отношении проблем менеджмента, и связи этих различий с культурными корнями. Национальная культура влияет на индивидуальные восприятия, поведение, установки и т.д. Культурные особенности определяют характер взаимоотношений как между людьми, так и между людьми и их окружением. Существует также мнение о том, что различия в культуре компенсируются другими условиями и факторами, среди которых личностные свойства индивида, сильное лидерство, единообразие и согласованность применяемых методов и процедур (132; 138; 152).

Проведенное Г. Хофстедом и другими исследователями изучение влияния культуры на деловую среду помогает устранить негативные ситуации, связанные с культурными различиями, обеспечить разработку целенаправленных программ подготовки персонала, снизив тем самым определенные издержки. С точки зрения глобальной бизнес-среды важно предположение, согласно которому культурные различия в глобальной бизнес-среде подавляются в той мере, в какой нормы и ценности индивидов, входящих в бизнес-сообщество, становятся более единообразными. Культурные различия могут быть смягчены и изменены в результате «подвижности менталитета» и под влиянием должного «ситуационного воздействия». В рамках социальной психологии признано, что сила ситуационного воздействия во многом определяет поведение и позволяет его прогнозировать, поэтому ответ на вопрос о том, влияет ли культура и каким образом, во многом зависит от самой ситуации. Ситуация может быть «сильной», если она подавляет выражение индивидуальных различий, когда все воспринимают обстоятельства одинаковым образом, что ведет к идентичным ожиданиям относительно адекватной реакции. Она может быть «слабой», т.е. характеризоваться высокой степенью неопределенности восприятия и поведенческой реакции, отсутствием значительных ограничений поведения и возможностей его идентичного прогнозирования, что открывает простор для проявления индивидуальных, в том числе культурных различий (149; 162).

К условиям, ослабляющим влияние межкультурных различий, исследователи относят предшествующий опыт поведения под воздействием факторов культуры и опыт работы в иностранной

языковой среде. Как отмечают А.К. Найер и А.В. Харцинг, предшествующий опыт поведения в условиях, определяемых факторами культуры, способствует выработке деликатности, внимательности друг к другу и других норм, которые смягчают конфликтные ситуации, возникающие на основе культурных различий. Отсюда следует вывод, что индивиды, которые уже имели опыт поведения в специфической культурной среде, способны определить релевантные характеристики культуры и пути адаптации к ним. Проведенное ими обследование показало, что успеха с точки зрения поведения в условиях межкультурных взаимодействий достигали те индивиды, которые не ждали от других поведения, вытекающего из их собственных культурных особенностей. Опытные в культурном отношении индивиды, способные к адаптации, сознательно анализировали ситуацию и выбирали надлежащее поведение, ведущее к наилучшим результатам в процессе взаимодействия. Таким образом, предшествующий опыт поведения под воздействием факторов культуры позволяет преодолеть собственные предубеждения и стереотипы, создать ситуацию, способствующую сглаживанию и преодолению различий, он снижает вероятность возникновения конфликта, способствует выработке взаимного уважения и других норм, благоприятных для взаимодействия, что имеет решающее значение, поскольку нормы служат важным инструментом управления человеческим поведением (162, с. 325).

Опыт работы с иностранным языком помогает сотрудникам выявить черты поведения друг друга, определяемые факторами культуры, и, таким образом, приспособиться к специфическим чертам иностранной культуры. Известно, что языковые различия являются существенной проблемой управления в МНК, поскольку затрагивают все аспекты функционирования бизнеса. Третий вывод состоит в том, что указанный опыт помогает индивидам идентифицировать надлежащее поведение и тем самым адаптироваться к специфическим характеристикам иностранной культуры. Обследование подтвердило также выводы других исследований, согласно которым индивиды, изучающие иностранный язык, испытывают подсознательное воздействие культуры, заложенной в этом языке, и приобретают некоторые ее черты (162, с. 330). Такой опыт ведет к познанию и учету индивидуальных культурных различий и, следовательно, к снижению вероятности конфликтов.

В своей практике компании придерживаются в основном либо релятивистского подхода, т.е. приспосабливаются к местным этическим нормам и культуре, либо абсолютистского подхода, т.е.

применяют свои «домашние» этические ценности в других странах и настаивают на универсальности моральных принципов. Некоторым компаниям также удается иногда разрешить межкультурную этическую ситуацию благодаря творческой фантазии. Многие компании имеют этические программы и кодексы поведения.

П.Ф. Баллер, Дж.Дж. Колс и К.С. Андерсон выделяют шесть базовых стратегий поведения в условиях конфликта, которые не являются изолированными, а представляют собой набор возможных стратегий: уклонение от разрешения конфликта, принуждение к принятию этических взглядов другой стороны, обучение, переговоры, согласование и сотрудничество в выработке взаимоприемлемого решения. Наиболее адекватный подход будет зависеть от конкретной этической ситуации и специфических факторов, влияющих на выбор стратегии. Тремя такими факторами, которые характеризуют конфликтную ситуацию и могут помочь менеджерам в выборе стратегий, являются: важность или значение моральных ценностей, т.е. наличие ценностей, которые являются основополагающими для личности, компании или общества и разделяются большинством; сила, которая подразумевает уровень влияния менеджера на исход конфликта; срочность, т.е. необходимость немедленного решения конфликта. Таким образом, менеджерам при выборе правильного направления действий при разрешении конфликта необходимо ответить на три основных вопроса: насколько ситуация адекватна в моральном аспекте, насколько высок уровень влияния на исход конфликтной ситуации, насколько срочно надо разрешить ситуацию.

Выбор стратегий и влияние на них тех или иных факторов связаны с определенными прагматическими и этическими соображениями. Например, такие стратегии, как сотрудничество и обучение, требуют времени на их осуществление и, как правило, не могут применяться при срочных ситуациях. Стратегии принуждения и переговоров в основном применимы в ситуациях высокой срочности и при наличии силы для их претворения. В ситуациях ограниченных сил эти стратегии, а также стратегия сотрудничества, могут быть невыполнимы. Чем больше моральное значение затрагиваемых ценностей, тем более обоснованным будет выбор стратегий, связанных с оказанием давления, в противном случае более оправданным будет достижение компромисса или переговоры. Уклонение, принуждение и согласование обычно являются краткосрочными и слабосильными решениями. Стратегия принуждения опасна, так как она разрушительна для взаимоотношений,

поэтому к ней надо прибегать в последнюю очередь, когда сотрудничество и переговоры невозможны в силу временных ограничений или когда их применение провалилось. Обучение – долгосрочная стратегия, которая может использоваться практически в любое время наряду с другими стратегиями. При разрешении этических конфликтов следует с уважением относиться к позиции других сторон, пытаться понять их ценности, верования, предпочтения и уважать свободу и независимость другой стороны. Только при выполнении этих рекомендаций возможно эффективное разрешение межкультурных этических конфликтов (96).

Примером может служить компания «STMicroelectronics», внедрившая систему комплексного управления качеством (TQM) на предприятии в Марокко – стране с исламской культурой, где, как пишет Ф. Д'Ирибарн, образом «хорошего» сообщества является сообщество, жизнь которого регулируется религиозными правилами, обычно не распространяющимися на мир предприятий, где характерными являются «полицейский» контроль со стороны руководителей за деятельностью подчиненных и атмосфера всеобщего недоверия. При внедрении данной системы акцент делался не на технические (статистический контроль и т.д.), а на ее моральные аспекты. «Модель поведения TQM», предполагающая честность, транспарентность, способность слушать и т.д., послужила своего рода «моральным кодексом», в рамках этой поведенческой модели каждый обязан стремиться «сделать лучше», исправляя при необходимости собственные ошибки. При этом компании удалось соединить образ «человека TQM» и правого мусульманина, совместить TQM как правило жизни с принципами ислама. «Человек TQM» – это человек, приверженный правилам, что позволяет не только руководителям, но и всему персоналу воздействовать на тех, кто отклоняется от «правильного пути». Здесь «моральным центром сообщества» становится руководитель, служащий примером для подражания и олицетворяющий справедливость. Тот факт, что человек, обладающий верховной властью на предприятии, в любых ситуациях, руководствуясь чувством морального равенства, подчиняется общим правилам, обеспечил принятие персоналом концепции внутренних отношений, базирующихся на «моральном кодексе» (106).

В любом случае эффективное разрешение межкультурных конфликтов требует организационной атмосферы, которая способствует этическому поведению. Такая атмосфера характеризуется следующими условиями:

– менеджеры рассматривают этику как составную часть миссии, стратегии и культуры компании;

– организация сотрудничает посредством образовательного процесса со своими международными чиновниками, сотрудниками, поставщиками и другими партнерами с целью развития понимания и глубокого восприятия межкультурных этических систем, обеспечения этической грамотности;

– кадровая политика организации способствует созданию и поддержанию этического климата;

– деятельность в области обучения и развития должна ставить целью ознакомить служащих с корпоративным кодексом этики и различными международными кодексами и нормативными актами;

– системы вознаграждения и поощрения должны быть прямо связаны с этическим поведением служащих (96).

Применяя универсальные принципы менеджмента, необходимо учитывать, каким образом они могут быть интегрированы в ментальный и культурный мир тех, кто их применяет на практике. Речь идет о расширении рамок дисциплины менеджмента, интеграции новых подходов, настоятельно необходимых в настоящее время для развития теории менеджмента. В противном случае использование теоретических концепций менеджмента в развивающихся странах может оказаться контрпродуктивным, поскольку их культура значительно отличается от культуры тех стран, где эти концепции разрабатывались. В то же время многие институты, занимающиеся проблемами развития, стремятся распространять подтвердившие свою эффективность методы управления по всему миру, забывая о том, что их использование имеет смысл только в определенном контексте. Поэтому местный положительный опыт также нуждается в распространении (106, с. 68).

### **4.3. Деловая культура и этика и формирование менеджмента нового типа**

Новая организационная культура и предпринимательская этика, обусловленные, прежде всего, объективными процессами изменения структуры собственности, ростом значения публичных корпораций и институциональных инвесторов, отражающих более широкие по сравнению с частными вкладчиками общественные интересы, выражаются в изменении роли предприятий в современном обществе и принципов оценки их эффективности. Современ-

менные социально-экономические условия промышленно развитых стран, возникшие в результате структурных и технологических изменений в экономике, под давлением со стороны наемного труда и общественного мнения, а также объективных требований общественного прогресса и устойчивого развития, требуют от предпринимательских кругов, руководителей предприятий отказа от принципа «экономическая и финансовая эффективность любой ценой» и традиционных методов управления.

Предприятие не может больше действовать, руководствуясь только логикой экономических результатов, оно должно не только создавать богатство и рабочие места, но и приносить пользу гражданскому обществу, т.е. способствовать улучшению условий жизни, в наиболее полной мере удовлетворять потребности всех участников и заинтересованных групп – собственников, работников, потребителей, пользователей и общества в целом. Растет убежденность, и не только на теоретическом уровне, в том, что устойчивость предприятия обеспечивается равновесием его привлекательности для акционеров, работников, клиентов, поставщиков и гражданского общества. Как образно выразился французский специалист А.-И. Портнофф, капитализм, опирающийся только на финансовый капитал, уязвим так же, как одноногий бегун, пустившийся в бег с препятствиями (171, с. 37).

В организации, характеризующейся благоприятным морально-психологическим климатом, сотрудники могут считать, что ее руководители действительно доверяют людям, и успех организации кроется в их отношении к сотрудникам. Уходят в прошлое такие утверждавшиеся ранее ценности, как жесткая дисциплина, послушание, иерархия, карьера, власть, централизация, результат любой ценой. На смену им приходят другие ценности, как, например, самоопределение, участие, коллектив, ориентация на потребности клиентов, раскрытие личности, творчество, децентрализация, компетентность.

Развивается новая парадигма, согласно которой целью компании является не только увеличение прибыли, но и частичное удовлетворение общественных потребностей. Появляются новые понятия культуры предприятия, социальной ответственности предприятия и т.д., основанные на общей идее: государство одно не может решить все проблемы общества. Высказываются предложения, что культура и ценности предприятия должны учитываться при его оценке. Из такого признания частным предприятием общественных интересов вытекают три направления этики:

деловая этика, провозглашающая социальную ответственность предприятия его моральной обязанностью; направление, рассматривающее бизнес и общество как две взаимосвязанные системы; социальный менеджмент, призванный обеспечить повышение результативности предприятий при учете социальных требований.

По А. Смиуту, механизмы рынка в меру своего совершенства обязывают делового человека служить всеобщему благу, быть «добродетельным» несмотря на свои личные качества. Однако признается, что критериями «хорошего поведения» предпринимателя являются производство качественной продукции, добровольное достижение социальных целей, защита окружающей среды, здоровья, соблюдение условий труда, отказ от расовой, социальной, религиозной или половой дискриминации в области занятости и т.д. Вместе с тем практика заставляет также признать, что совершенные рынки порождают скорее пороки, чем добродетели. Государство, с одной стороны, постепенно отказывается от силовых методов вмешательства в экономику в пользу методов регулирования, несовершенство которых порождают такие явления, как манипулирование отчетностью, уклонение от налогов, налоговые мошенничества, перемещение производства в другие страны и т.д. С другой стороны, в ряде стран, прежде всего в США, негативные явления вызвали потребность в реанимировании жесткого законодательства и мер регулирования.

В 2002 г. в США был принят Закон Сарбейнса–Оксли, который рассматривается многими обозревателями как наиболее серьезная реформа в области финансов и отчетности с 30-х годов XX в. Закон, помимо общего усиления санкций за мошенничество, предусматривает такие меры, как усиление гражданской и уголовной ответственности руководителей (20 лет тюрьмы в случае доказанного мошенничества); предоставление органам регулирования дополнительной информации об операциях, изменениях в структуре собственности и т.д.; обязательное создание независимых комитетов по аудиту и др. Кроме того, были усилены нормы регулирования и стандарты фондовых бирж. Аналогичные тенденции проявились и в других странах, особенно в связи с глобальным финансовым кризисом.

Чем вызвана эта тенденция? Как отмечал один из наблюдателей, едва ли руководители «Enron», «WorldCom», «Хегах» и других компаний, ставших объектом скандальных разоблачений, являются исключением в океане добродетели. Деловой мир живет в условиях вседозволенности, фальсификация и коррупция стали

допустимой практикой. Некоторые специалисты полагают, что появление «мыльного пузыря» биржевой конъюнктуры интернет-предприятий стало возможным только потому, что большинство предприятий использовали при попустительстве Комиссии по ценным бумагам и биржам (SEC) любые возможности для фальсификации отчетности. Однако в период технологических изменений биржевые скандалы не преходящее событие: они представляют собой лишь верхушку айсберга, скрывающую культуру растущего эгоизма, появление которой обусловлено изменением этики крупного американского бизнеса.

Об этических установках высшего американского менеджмента свидетельствует, например, тот факт, что при всех декларациях о соблюдении равновесия между интересами акционеров и других стейкхолдеров, в 1990-е годы рост вознаграждений менеджеров составил 570% при росте прибыли на 114% и стагнации заработной платы. Иначе говоря, акционеры санкционировали рост доходов менеджеров, но сами не получили за это компенсации в виде роста своих доходов, что привело к падению доверия между экономическими агентами (171, с. 37). Эта тенденция продолжилась и в период кризиса 2008–2009 гг., что заставило органы финансового регулирования ряда стран поставить вопрос об отказе от выплаты огромных бонусов.

На практике степень влияния критерия богатства акционеров на деятельность компаний зависит от структуры акционерного капитала. Основатели и владельцы предприятий, венчурные капиталисты, частные лица и институциональные инвесторы, резиденты и нерезиденты – все они имеют различные интересы. Свои коррективы вносит также глобализация рынков капитала, появление новых финансовых инструментов, развитие быстродействующих электронных форм торговли. В новом столетии задача понимания интересов акционеров становится не только чрезвычайно сложной, но просто невыполнимой. В качестве примеров приводятся коллективные инструменты инвестирования, взаимные фонды и т.п. Экономические интересы владельцев, зависящие от общего состояния рынка, зачастую становятся отличными от конкурентных интересов компании (пример – битва за контроль над «ABN-Amro» между банками «Barclays» и «Royal Bank of Scotland»). «Решение, что делать в интересах акционеров, может превратиться в решение не делать ничего, поскольку любое действие может нанести ущерб конкуренту, которым владеют также и ваши владельцы» (164, с. 45).

На форуме, организованном Школой бизнеса и менеджмента Университета Пеппердайн (Pepperdine University), выдвигалась идея о том, что главный исполнительный руководитель фирмы должен быть и главным должностным лицом по вопросам этики, заботящимся об улучшении ее этической атмосферы и репутации. «Невозможно делегировать честность... Руководитель должен принять меры к тому, чтобы каждый работник понимал, что будущее организации зависит от ее репутации... Каждый работник должен ощущать ответственность и способность влиять на репутацию компании...» Руководителям предлагается создавать системы раннего предупреждения, способные вовремя выявлять проблемы и помогать принимать немедленные решения. Топ-менеджмент устанавливает определенный тон, открытость и честность общения (119, с. 310).

Как отмечалось на форуме, этическая характеристика руководства воздействует на качество корпоративного управления. Советы директоров корпораций способны выполнять важную роль в формировании климата доверия и этического поведения. Им предлагается принять более активное участие в решении этой задачи, следить за соблюдением стандартов Нью-Йоркской фондовой биржи и положений Закона Сарбейнса–Оксли. Действующие правовые нормы дают советам директоров средства выполнения своих доверительных обязательств перед инвесторами.

В финансовой сфере специалисты, представители банковского сообщества обращают на этот аспект самое пристальное внимание. Здесь отсутствие доверия может выражаться в прямой и непосредственной форме в виде банковской паники – массового изъятия вкладов из-за неуверенности в их сохранности, а может иметь и более глубокие последствия, тормозящие развитие всей финансовой системы. Ряд специалистов фактически утверждают, что развитие банковского сектора есть прежде всего развитие доверия к нему со стороны общества. Общественное доверие, по их мнению, является интегральным элементом новой рыночной экономики (108, с. 29).

Отмечается, что на деятельность многих банкиров оказывают влияние мотивы, выходящие за рамки личной выгоды, такие, как, например, забота об интересах кредитного портфеля своего банка. Банкиры, юристы, бухгалтеры, сидящие в наблюдательных советах, заняты обслуживанием особого рода, вытекающим не из требований закона или правил биржевого листинга, а из признания в качестве критерия принятия решений блага, носящего более об-

щий характер. Признаются и нефинансовые стимулы в деятельности менеджеров, такие как потребность в росте, внутреннее удовлетворение трудом, трудовая этика.

Роль высшего руководителя важна как отправной момент для создания этической организации, однако ее успех зависит от того, как этические устремления воплощаются в конкретную политику и практику. Активные меры в совокупности создают систему, в рамках которой этическое лидерство становится важным фактором организационной эффективности. Так, в фирме «Raytheon» система оценки при отборе и аттестации управленческого персонала включает параметр «честности», критериями которой являются «безусловное соблюдение честности и этических принципов во всех сторонах поведения; приверженность букве и духу политики компании при осуществлении любых изменений; соответствие слова и дела; выполнение принятых обязательств; готовность признавать ошибки; доверие и побуждение других к завоеванию доверия». В фирме «Pfizer» разработан «путь к достижению этического поведения» на основе формулирования корпоративных ценностей и принципов поведения (119, с. 312).

Модель корпоративного управления, создаваемая в результате проводимых в этой сфере реформ последнего десятилетия, выдвигает на первый план при принятии решений независимых, внешних директоров, число которых сегодня уже составляет, по всей видимости, большинство советов директоров. Они, как правило, контролируют все ключевые комитеты совета, обладают необходимыми стратегическими знаниями, могут осуществлять мониторинг деятельности через функцию аудита, распоряжаться необходимой информацией с помощью своего штата независимых сотрудников. В основе их решений лежит оценка того, что составляет стратегическую выгоду, в том числе источников выгоды, особенно неосязаемых, которые могут быть утеряны в результате неверного решения, например о слиянии или приобретении (164, с. 50).

Также отмечается, что как менеджеры, так и представители академических кругов, консультационных фирм, неправительственных организаций убеждены в том, что в беспрецедентной озабоченности общественности по поводу этики и честности в бизнесе заключены чрезвычайно благоприятные возможности. В числе возможных стратегий – формирование культуры корпоративной ответственности на различных уровнях менеджмента; достижение лучшей сбалансированности между стремлением к высоким фи-

нансовым показателям и установлением кодексов этического поведения; внедрение в процесс принятия кадровых решений критериев моральных ценностей и ответственности вместо чрезмерного внимания к достижению результатов любой ценой; повышение значимости советов директоров как проводников ответственного корпоративного управления (119, с. 315).

Озабоченность вопросами корпоративного управления возникла в ответ на серьезный кризис доверия, всплеск мошенничества и провалы рынка и связана также с проблемой роли корпораций в экономике и обществе. Многочисленные примеры злоупотреблений и банкротств в 1990-х и 2000-х годах как в США, так и в Европе, также послужили толчком к сомнениям относительно действующих принципов и архаичной практики работы советов директоров. Результатом явилась выработка кодексов корпоративного управления, положения которых затем нашли отражение в законодательстве, более строгое определение ответственности (например, в Законе Сарбейнса–Оксли). За всеми этими эпизодами лежало ощущение моральной угрозы, связанной с сосредоточением у корпораций огромных финансовых ресурсов и власти, с тем, что директора этих корпораций, получившие в свои руки право распоряжаться общественным богатством, оказываются свободными от ответственности и открытыми для коррупции. Помимо вопросов о личной нравственности отдельных руководителей, возникли вопросы об этических основах корпоративной системы в целом, в частности о том, открывает ли она возможность для присвоения менеджерами богатства акционеров (как утверждали А. Берли и Г. Минз), способствует ли созданию общественного богатства (как утверждал Р. Коуз) или наносит ему ущерб в результате провалов рынка.

Таким образом, при принятии управленческих решений возникает вполне практический аспект проблемы этики в экономике. Как свидетельствует практика, в основе принятия любого решения, стоящего перед руководством корпораций, стоит вопрос о критериях правильности такого решения. Когда речь идет о важнейших решениях, касающихся, например, крупных инвестиций, слияний или приобретений, ни закон и его правовые нормы, ни чисто деловые соображения не дают четкого ответа. В то же время проблемы, связанные с подобными основаниями принятия решений, стали столь значительными, что возникает настоятельная потребность в альтернативных подходах. Возникает ситуация, при которой важнейшие решения становятся предметом этики.

Деловая этика подразумевает постоянное присутствие морально-этической компоненты при принятии решений, причем не только при контрактных или рабочих взаимодействиях, отношениях с партнерами или сотрудниками, но и по отношению к самому себе. Такая этика служит как бы предохранителем от ошибочных решений и вредных мотиваций. Это хорошо выразил такой выдающийся практик менеджмента как К. Мацусита, предупреждая, что «люди часто принимают неправильные решения на основании неверных суждений лишь потому, что позволяют эгоистическим мотивам взять верх над здравым смыслом». Основываясь на собственном богатом опыте предпринимателя, принесшем ему успех и известность, он заключает, что человеку, работнику нужны этические установки, ценности и принципы, помогающие структурировать мысли и направляющие поведение. При этом руководству, менеджерам отводится специфическая роль: они могут способствовать личностному росту сотрудников, донося до них философию компании. Для этого «каждая компания, вне зависимости от размера, должна иметь четкие цели, не связанные с получением прибыли, цели, оправдывающие ее место в обществе... Если сотрудники осознают, что работают не только ради куска хлеба, они будут мотивированы к более упорной совместной работе, направленной на реализацию общих целей. В ходе работы они узнают гораздо больше, чем те люди, у которых единственная цель – заработок. Они начнут расти как личности, граждане и профессиональные бизнесмены». «Хороший менеджер никогда не должен прибегать к обману или трюкам... Правда обладает своей собственной силой, она способна двигать дела вперед, в то время как словесные ухищрения не просто бессмысленны, а разрушительны... Менеджмент силен только тогда, когда опирается на два столпа – правду и доверие» (39, с. 32, 43, 102).

Подчеркивая роль конкуренции как стимула интенсивного труда, Мацусита обращает внимание на ее характер, на то, что не всякая конкуренция играет конструктивную роль. «Крайне важной становится конкуренция, выстроенная на справедливой основе, не на власти или силе отдельных игроков, а на чем-то ином, имеющем более долгосрочную ценность». И этой основой, по его мнению, является моральный кодекс, или этика, определяющая стандарты поведения и его оценку. Без такой долговременной ценностной основы «влияние на общество зависело бы исключительно от силы – более или менее грубой. Власть сильных не приводит к процветанию. Напротив – и это подтверждает вся челове-

ческая история – сила или власть, над которой нет достаточного контроля, приводит к жестокости» (39, с. 76–77).

Сегодня этический подход вступает в противоречие с традиционным подходом, исходящим из максимизации богатства акционеров (shareholder value). На этом фоне сохраняется и усиливается противостояние двух основных концептуальных подходов, опирающихся, с одной стороны, на интересы акционеров, и с другой – на интересы широкого круга заинтересованных лиц (стейкхолдеров), которые обладают правами, вытекающими как из контрактных, так и прочих общественных отношений. Важно и то, что традиционная культура бизнеса воспитывает людей, которые стремятся максимизировать прибыль – личную или корпоративную, а управленческая литература посвящена в основном тому, как согласовать личные цели и стимулы с задачами корпорации.

Основные аргументы в пользу стейкхолдерского подхода выходят за узкие рамки правового обоснования и обращаются к соображениям морального порядка. По мнению его сторонников, традиционный взгляд на корпорацию, ставящий в ее центр богатство акционеров, ушел в прошлое. Это встречает многочисленные возражения, включая известное высказывание М. Фридмана о том, что социальная ответственность бизнеса состоит в том, чтобы делать деньги.

Сегодня в литературе имеется спектр подходов к проблеме корпоративного управления, принятия управленческих решений и контроля над богатством акционеров. С точки зрения этики они отражают два концептуальных подхода, известные в теории как консеквенциальный, согласно которому «правильное» решение может быть основано на оценке получаемых выгод (т.е. на последствиях – consequences), и деонтологический, выводящий решение из соблюдения некоторых общих правил и этических принципов независимо от результатов.

Первый подход наиболее известен в форме утилитаризма, распространенного в XVIII–XIX вв. (Дж.С. Милль) и оказавшего существенное влияние на дальнейшее развитие экономической теории. Сегодня это направление служит основой концепции максимизации полезности и теории агентских отношений на уровне корпоративного управления. Согласно этой теории эгоистически мотивированные менеджеры стремятся максимизировать личную выгоду, а роль корпоративного управления состоит в том, чтобы ограничить их действия, не ослабляя при этом их стремления к успеху. Если действия руководителя способствуют максимизации

не только личной выгоды, но и богатства акционеров, то это значит, что «дело сделано хорошо».

Как отмечает Д. Нордберг, несмотря на многочисленные попытки доказать, что то, что хорошо для общества (в деонтологическом смысле), хорошо и с точки зрения финансовых результатов (в утилитаристском смысле), убедительных подтверждений этому на сегодня нет (164, с. 44). Тем не менее деонтологическое направление служит основой для дальнейшего развития концепции корпоративной социальной ответственности, которая при всей своей противоречивости и отсутствии однозначных эмпирических подтверждений продолжает завоевывать позиции.

Можно считать, что дискуссия, развернувшаяся по крайней мере на протяжении последних 30 лет, относительно приоритетности богатства акционеров по отношению к корпоративной социальной ответственности при принятии важнейших решений и экономической целесообразности новых подходов практически завершена. Лидеры бизнеса уделяют все большее внимание достижению успеха с помощью решения социальных и экологических проблем. Сегодня проблема этики корпоративного управления решается, по крайней мере на теоретическом уровне, на основе концептуального синтеза утилитаристской (богатство акционеров) и деонтологической (социальная ответственность) установок. Поиски сочетания этих подходов ведут к своеобразному стратегическому синтезу и в практической области.

Так, М. Портер и М. Крамер разработали концепцию стратегической корпоративной социальной ответственности и предложили схему согласования мероприятий в этой области с бизнес-стратегией фирмы (170). Их идея, уже получившая широкое распространение, состоит в том, чтобы рассматривать корпоративную социальную ответственность и соответствующие действия как элементы стратегии, решать социальные и экологические задачи только таким образом, чтобы одновременно получать с их помощью ощутимые выгоды для бизнеса. При этом рекомендуется помнить, что на практике соблюдение этических принципов часто чревато конфликтностью и требует обоснованной оценки кратко-, средне- и долгосрочных позитивных и негативных последствий реализации организационных инициатив для всех стейкхолдеров. Поэтому необходимо привлекать их к выработке конкретных решений, что является сложной, но надежной мерой.

Более того, среди специалистов есть мнение, что широкая концепция корпоративной социальной ответственности постепен-

но вытесняет создание богатства акционеров (рыночную капитализацию компании) в качестве конечной цели и критерия организационного успеха. Корпоративная социальная ответственность является в определенной степени реализацией нового теоретического подхода к эффективности хозяйственной деятельности и принятию экономических решений, включающего этические принципы наряду с принципами максимизации полезности. Корпоративная социальная ответственность рассматривается некоторыми лидерами бизнеса как одновременно и моральный, и деловой императив (129, с. 142).

В 2006 г. один из каждых 10 долларов стоимости активов, управляемых американскими компаниями, или примерно 2,3 трлн. из 24 трлн. долл., были инвестированы в компании, получившие высокую оценку по тому или иному критерию социальной ответственности. В 2007 г. 64 из 100 крупнейших глобальных компаний по списку «Fortune» публиковали отчеты не только по экономическим, но и по экологическим и социальным итогам деятельности (129, с. 125). Многие из них имеют в структуре высшего руководства должностное лицо, отвечающее за управление корпоративными социальными инициативами. Многие компании разработали контрольные перечни вопросов для проверки этих направлений деятельности на основе стандартных социальных и экологических рисков. В «Глобальной инициативе в области отчетности» (Global Reporting Initiative), которая быстро превращается в стандарт отчетности по социальной ответственности корпораций, дан перечень из 141 проблемы, дополненный перечнями для отдельных отраслей, которые могут послужить прекрасной точкой отсчета (170, с. 85).

Многие компании уже существенно продвинулись в направлении улучшения социальных и экологических последствий своей деятельности. В то же время все еще имеющая место в большинстве случаев фрагментарность и отдаленность преобладающих подходов к социальной ответственности корпораций от стратегии бизнеса не позволяет реализовать многие выгодные для общества направления деятельности компаний. Как считают М. Портер и М. Крамер, если бы корпорации анализировали перспективы в области социальной ответственности, пользуясь теми же принципами и методами, как и при принятии ключевых деловых решений, они бы убедились в том, что социально ответственная стратегия корпораций может быть не столько видом затрат, ограничением деятельности или филантропической обязанностью, сколько ис-

точником благоприятной возможности, инновации и конкурентного преимущества (170, с. 80).

Продвижение идеи корпоративной социальной ответственности требует как глубокого понимания взаимозависимости между бизнесом и обществом, так и ее привязки к стратегии и функционированию конкретных компаний. Успешные корпорации нуждаются в здоровом обществе. Образование, здравоохранение, равные возможности, безопасность, условия труда, рациональное использование энергетических и других природных ресурсов, «хорошее» правительство, законность, права собственности, действенные нормы регулирования и т.д. – все это факторы, обеспечивающие производительность рабочей силы, расширение спроса, эффективность и инновационность производства. Всякий бизнес, преследующий собственные цели за счет интересов общества, в котором он существует, почувствует в конечном счете иллюзорность и временность своего успеха (170, с. 83).

Одновременно здоровое общество нуждается в успешных компаниях. Никакая социальная программа не может соперничать с сектором бизнеса в создании рабочих мест, богатства, инноваций, обеспечивающих рост уровня жизни. Неспособность правительства, неправительственных организаций и других участников гражданского общества содействовать продуктивной работе бизнеса ведет к потере его конкурентоспособности, стагнации доходов, безработице, исчезновению богатства, которое служит источником налогов и благотворительной финансовой поддержки (170, с. 84).

К ответственным действиям корпорации побуждают мощные социальные и политические факторы. К их числу относятся растущие запросы потребителей, воздействие неправительственных организаций на репутацию фирм, оценки и рейтинги их деятельности, отраслевые кодексы поведения, давление со стороны социально ответственных инвесторов, наконец, установки сознательных менеджеров и занятых. Растущее внимание в прессе уделяется таким проблемам, как равенство доступа к качественному обучению, занятости, медицинскому обслуживанию, необходимость введения различных инноваций для предотвращения роста загрязнения воздушной и водной среды, эмиссии парниковых газов, ведущей к глобальному потеплению, и др. Сформировался общественный консенсус относительно ответственности и ключевой роли корпораций в выработке и применении корректирующих действий. Эта ответственность усиливается осознанием того фак-

та, что и правительство, и отдельные индивиды могут демонстрировать свои предпочтения тем, что они покупают, где и как они выбирают работу и куда они инвестируют.

В настоящее время десятки национальных и международных организаций вырабатывают рекомендации по реализации эффективных инициатив в области корпоративной социальной ответственности (среди них ОЭСР, Всемирный деловой совет по устойчивому развитию (World Business Council for Sustainable Development) и др.). Более 4 тыс. организаций из более 100 стран являются членами Глобального пакта ООН (United Nations Global Compact, UNGC), созданного в 1999 г. и объединяющего компании, агентства, профсоюзные и общественные организации, заявившие о своем стремлении руководствоваться в своей деятельности совместно выработанными принципами относительно соблюдения прав человека, ликвидации принудительного и детского труда, дискриминации, решения экологических проблем, противодействия коррупции и т.п. (129, с. 128). По мнению многих юристов, принятые ОЭСР «Руководящие принципы по отношению к МНК», а также ряд документов МОТ и других организаций могут послужить основой для создания международного права в области социальной ответственности предприятий (174).

Меры в области корпоративной социальной ответственности способны противодействовать «организационной близорукости», состоящей в преследовании краткосрочной прибыльности, и обеспечивать долгосрочное процветание бизнеса. Этому способствует ряд стимулов, которые заключаются в том, что такой подход к деловой стратегии оказывает влияние и на внутреннюю и на внешнюю среду организации. Среди них рост доли рынка, организационное обучение, деятельный и заинтересованный персонал, поддержка со стороны внешних стейкхолдеров, позитивные отношения с инвесторами. Так, стимул стремления к росту доли рынка реализуется за счет положительных реакций потребителей на социально ответственную политику. Стратегические программы в этой области открывают пути к накоплению опыта в процессе реализации проектов и его использованию для формирования ключевых компетенций, одновременно улучшая социальные и экологические условия. Стратегические инициативы в области корпоративной социальной ответственности могут послужить лабораторий для изучения различных идей, методов и процессов без жестких ограничений, свойственных обычной коммерческой деятельности, источником знаний и благодатной почвой для новых

инноваций. Социально ответственная политика нередко оказывает воздействие на отношение занятых к своей организации и к труду. Исследования показывают, что работники склонны предпочитать такие организации, а некоторые даже готовы при этом на менее высокую зарплату. П. Друкер отмечал, что подобная политика может стать все более значимым средством привлечения лучшей рабочей силы (19). Согласно проведенному в 2006 г. обследованию студентов, обучающихся по магистерским программам делового администрирования, 59% респондентов планировали искать работу, связанную с социальной ответственностью сразу после окончания курса, а 79% намерены сделать это впоследствии. По мнению П.А. Хеслина и Й.Д. Очоа, эти данные показывают растущее значение, придаваемое новым поколением работников решению социальных и экологических задач (129, с. 129).

Рассмотренные явления выдвигают на первый план задачу формирования «сбалансированных лидеров бизнеса», понимающих комплексные взаимосвязи между деловым успехом и социальным прогрессом, уделяющих разностороннее внимание различным сторонам деятельности компании. В качестве путей решения этой задачи рассматриваются средства и инициативы, реализуемые на уровне топ-менеджмента компаний, организационные меры, предпринимаемые в сфере бизнес-образования.

Ключевую роль в восстановлении доверия к способности лидеров бизнеса действовать честно, правдиво и с учетом интересов всех соучастников может сыграть система подготовки менеджеров. Высказывается мнение, что управленческое образование не должно ограничиваться профессиональной подготовкой. Специалисты подчеркивают, что при обучении и подготовке к деловой карьере будущих менеджеров, предпринимателей, руководителей малых предприятий и т.д. наряду с практической профессиональной подготовкой должна осуществляться и нравственно-психологическая ориентация, которая служит условием формирования необходимой социально ответственной культуры предпринимательской деятельности. Студентов можно побуждать рассматривать свою будущую профессию как возможность вести продуктивный, общественно полезный образ жизни, при котором деловые устремления и духовные обязательства не отделены друг от друга и составляют элементы гармоничной и содержательной жизни.

В США под влиянием крупных правовых и моральных кризисов, имевших место в последние годы (в том числе в руководстве

компаниями «Enron», «WorldCom», «Arthur Andersen», «Tyco»), проводились эмпирические исследования, посвященные этическим позициям студентов высших учебных заведений, особенно изучающих экономику и бизнес, т.е. являющихся потенциально будущими руководителями корпораций. Проведенные обследования однозначно выявили настоятельную потребность в обучении деловой этике, высокий и возрастающий уровень заинтересованности самих студентов в вопросах деловой этики. Результаты, как отмечают обозреватели, заставляют преподавательский состав и администрацию школ бизнеса учитывать эту потребность при разработке учебных программ, что уже делается во многих университетах США. Все большее число школ бизнеса (согласно оценкам, до 90%) включают предмет этики в учебные программы (159).

В одном из исследований большинство из 3 тыс. опрошенных студентов 58 колледжей и университетов в 32 штатах США согласились с тем, что все студенты школ бизнеса должны проходить курсы обучения деловой этике (83%) и что за последние 10 лет положение в области деловой этики ухудшилось (более 70%). Все участники согласны с тем, что менеджер, нарушающий этические нормы в целях личного обогащения, должен быть уволен (90, с. 309).

Не только во многих университетах, но и в крупных фирмах США вопросам, связанным с этикой, ценностными установками, корпоративной ответственностью, честностью, уделяется все больше внимания в организационных мероприятиях и программах обучения различных уровней. Как отмечалось в материалах упомянутого выше форума в Университете Пеппердайн, проблемы этики превратились в повсеместный вызов, беспокоящий исследователей и руководителей в самых широких сферах деятельности – от спорта до политики и, прежде всего, в сфере бизнеса. Такие факторы, как этика, моральные ценности, лидерство и доверие, приобрели огромную важность для руководителей компаний, стремящихся повысить свою эффективность и остановить эпидемию неэтичного поведения в корпорациях. Фирма «Боинг» после скандального увольнения двух высших менеджеров за «нарушение норм деловой этики» создала новую структурную единицу для соответствующего мониторинга (119, с. 307). В настоящее время хартии деловой этики имеются не только у частных компаний, но и у коммерческих ассоциаций. Например, в 1993 г. такую хартию приняла Французская федерация страховых компаний (188, с. 853).

Среди специалистов высказывается мнение о том, что университеты способны повлиять на позиции учащихся, но это влияние реализуется не в процессе формального обучения, а в основном через сигналы (нередко весьма тонкие), посылаемые об уместном и неуместном поведении. Чтобы эффективно решать эту задачу, школы бизнеса должны применять к студентам и преподавателям собственные кодексы поведения и следить за их соблюдением, что многие из них уже делают (90, с. 302).

#### **4.4. Культура и этика в управлении российскими предприятиями**

В России в период перехода к рыночной экономике кардинальные изменения в политической, социальной и экономической жизни общества отразились на состоянии культуры, обострился резкий дефицит культуры правовых и коммерческих отношений, культуры труда и производства. Проф. И.И. Зарецкая объясняет это явление следующими причинами: «Прежде всего разрыв связей между профессиональной, трудовой культурой и мировоззренческой, нравственной, духовной: представление о том, что экономика несовместима с нравственностью, что ради прибыли бизнесмен не будет считаться с моральными нормами. Вторая причина связана с тем, что развитие – процесс диалектический, связанный с отмиранием одних и возникновением других проявлений, не всегда позитивных. Третья причина заключается в том, что с началом перестройки произошла переоценка ценностей, когда разрушаются привычные установки, сложившиеся десятилетиями стереотипы, а вместо них возникают новые, подчас прямо противоположные» (32, с. 307). В процессе трансформации проявилась со всей силой роль культурного фактора в становлении рыночной экономики. Как справедливо отмечали авторы исследования «О духовно-культурных основах модернизации России», «без наличия культурных основ рынок может стать источником не обогащения народа, а его нищеты и обогащения уголовников» (цит. по: 32, с. 307).

Для деловой этики переходного периода стали характерны погоня за сиюминутной прибылью в ущерб долгосрочным перспективам, признание легитимности только собственных интересов, манипулирование партнерами, силовое решение конфликтов и другие негативные проявления.

В распространенных сегодня в молодом российском бизнесе случаях мошенничества, обмана, рэкета и т.п. проявляется сформировавшаяся отрицательная мотивация, установка на мошенничество и другие противоправные действия ради достижения узкокорыстных, по преимуществу ложных целей. Отрицательная этическая установка может направить творческий, предпринимательский импульс человека по ложному пути, например, превратить его из стража порядка в «оборотня в погонах». Такая установка, как пишет А.Н. Тарасов, «является для представителей незаконного бизнеса смыслообразующей психологической, социально-психологической конструкцией... Мотивационная система взаимосвязана с мышлением, чувствами, мировосприятием, характером, способностями и темпераментом участников бизнес-процессов. Презрение к другим людям, отсутствие стыда за свою ложь и за ее разрушительные последствия... готовность к игнорированию любых моральных устоев, неукротимая жажда наживы и многое другое побуждают некомпетентных в организации законного и этического бизнеса предпринимателей на мошенничество» (73, с. 120). Таким образом, здесь имеет место отсутствие ценностей культуры, этической установки, которые могли бы по крайней мере блокировать подобную мотивацию.

Среди культурных особенностей и влияний отмечаются и такие взаимосвязанные характеристики, как склонность к несоблюдению и обходу законов и норм регулирования, низкий уровень доверия в сделках вне рамок личных отношений, опора при решении проблем на личные взаимосвязи. Например, Д. Маккарти и Ш. Паффер указывают на давние исторические корни несоблюдения законов, низкого доверия, сокрытия информации в России и формирование этих установок в сложных и деспотических условиях. Приводятся различные примеры – от утаивания продукции крепостными крестьянами до двойной бухгалтерии и теневой экономики (154, с. 637).

Здесь уместно вернуться к наследию общинной психологии. Дело в том, что община служила способом обеспечения определенной социальной защищенности, и очевидно, что эта ее социально-психологическая функция перешла в психологию трудовых коллективов советского периода и далее. От иностранного наблюдателя не ускользает то обстоятельство, что, несмотря на внешнее сходство российской модели управления с западной, есть существенное отличие, состоящее в неконкурентных методах работы и отношениях в коллективах. По мнению А. Моруа, «неконкурент-

ные отношения внутри русской компании настолько сложны и сильны, что впору говорить о существовании здесь некоей общины – образования со своей системой ценностей, взаимоотношений и даже процессом принятия решений... Обычно “община” противостоит топ-менеджменту компании и гораздо реже с ним сотрудничает. В заводских коллективах и сейчас витают коммунистические идеи как своеобразный “привет из прошлого”». Община формирует отношения с руководством, исходя из общей выгоды, «а внутри самого коллектива идет активное перераспределение полномочий с учетом возможностей каждого. И, главное, постоянно стимулируются неконкурентные отношения». И в этом кроется одна из причин управленческих неудач в русском бизнесе (цит. по: 33, с. 397).

Это существующее и сегодня противоречие, состоящее в придании высокой ценностной оценки одновременно жесткости отношений вертикали власти и равенства отношений горизонтали, Н.М. Лебедева и А.Н. Татарко назвали «крупнейшей национальной ловушкой». «Община нередко выполняет и выполняет до сих пор роль “тормоза” при попытках реформирования, внедрения инноваций, показывая чудеса сопротивления любым изменениям... Чем “дурнее” руководство, тем больше работы у “общины”. И тем меньше шансов у инноваций» (33, с. 398–399).

Согласно выводам исследовательского проекта «Global Leadership and Organization Behavior Effectiveness», в рамках которого проводилось изучение воздействия культуры на бизнес в 62 странах, Россия характеризуется «непропорционально значительным количеством недостатков», среди которых отмечены несклонность менеджеров вознаграждать за достигнутые результаты, инвестировать в будущее развитие производства, внедрять методы управления, снижающие степень неопределенности (123, с. 28). Среди положительных черт российской деловой культуры указываются, прежде всего, склонность к коллективному труду и сотрудничеству, а также способность к обучению, творческому подходу и действиям в условиях нестабильности среды.

Наблюдатели, как правило, характеризуют исторически сложившийся в России стиль лидерства как силовой, ориентированный на контроль «сверху вниз», создающий зависимость подчиненных и в то же время не склонный к переменам. Длительное существование такого силового стиля лидерства привело к сопротивлениям организационным переменам и продолжает препятствовать адаптации многих российских фирм к рыночной экономии-

ке. Это сопротивление, по мнению наблюдателей, имеет глубокие исторические корни и связано с институциональными и структурными факторами, влияющими на менеджеров и занятых. В российской организации любой лидер сталкивается со значительными проблемами при попытке осуществить изменения. Сопротивление переменам затрагивает конкурентоспособность не только российских, но и филиалов западных компаний и совместных предприятий, а также и пассивных инвесторов, которые нуждаются в понимании его негативных последствий для инвестиций в России.

Существенным барьером для организационных изменений служит традиционный стиль лидерства, который был характерен для советского периода, но имеет корни и в предшествующих эпохах. Для него характерна ориентация на жесткий контроль «сверху вниз», элемент патернализма сочетается в нем с убеждением в праве лидеров наказывать за невыполнение указаний, воспитывающем страх перед наказанием, ответственностью и неудачей. Потенциально опасные черты такого стиля – это отсутствие транспарентности и недоступность информации, что отчасти является следствием общей слабости корпоративного управления. Традиционная российская культурная установка – культура страха. Именно она во многом служила причиной сопротивления изменениям в советский период и продолжает оказывать негативное воздействие. Опыт переходных экономик показывает, что после устранения формального контроля со стороны институтов прежнего режима сохраняется мощное влияние неформальных ограничений в форме культурных норм и традиций.

Как отмечают авторы, имеющие опыт консультационной работы с российскими фирмами в 2000-е годы, проведенное исследование показало, что свойственное исследуемой культуре отношение к власти, определяемое ими как «высокая дистанция», состоит в том, что как менеджеры, так и подчиненные предпочитают сильных, авторитарных лидеров, хотят, чтобы менеджеры обладали необходимой информацией, принимали решения, отдавали приказы. Такая культурная установка потенциально усиливает лояльность по отношению к менеджерам, но также и укрепляет зависимость от них, тем самым освобождая подчиненных от ответственности за результаты. Такой стиль лидерства являет пример «обмена лояльности на свободу от ответственности» (155, с. 226).

Со страхом связана не только приверженность к привычному порядку и рутине, но и нежелание принимать персональную

ответственность за результаты, которая является необходимым условием масштабных организационных изменений. Установка на уклонение от персональной ответственности была отмечена М. Горбачёвым в конце 1980-х годов как одно из основных препятствий для экономических реформ в рамках перестройки. Исследования показывают, что господство подобной поведенческой установки имеет исторические корни и документировано столетия назад. Например, она отмечалась еще Петром I, жаловавшимся на отсутствие инициативы подчиненных, которые при отсутствии четких указаний, не желая рисковать, предпочитали не делать ничего. В современных российских фирмах многие работники, как и их далекие предшественники, считают такое поведение нормальным. Они убеждены в том, что ничего не выиграют, но многое проиграют, если не будут следовать нормам, а, напротив, принимать ответственность за непредсказуемые в новых рыночных условиях результаты. Это нежелание принимать ответственность усиливается высокой степенью концентрации акционерной собственности, что блокирует заинтересованность занятых в росте и прибыльности своих предприятий. В то же время нежелание принимать ответственность и боязнь неудач зачастую оказываются более мощным отрицательным стимулом, чем дополнительное вознаграждение.

Вместе с тем, отмечают американские специалисты, опыт работы в России показывает, что в ряде случаев даже творческие натуры, склонные к риску, не проявляют готовности к переменам, что выглядит вполне логично, по мнению авторов, если учесть давние традиции. Так, общепринято считать, что менеджеры, занимающие более высокие посты, обладают большими знаниями, следовательно, если работник формулирует творческое решение организационной проблемы, высока вероятность того, что начальство не одобрит идею, и не следует идти на риск, задевая амбиции начальства и вызывая его недовольство. И практика изобилует примерами того, как не следует «высовываться» (155, с. 229, 230).

Противоположный стиль, определяемый как «трансформационное лидерство», мог бы способствовать осуществлению изменений, необходимых для подъема конкурентоспособности в долгосрочной перспективе. Такой стиль, вместо зависимости от патерналистских отношений, основан на признании менеджеров и занятых как членов единой команды, разделяющих коллективную ответственность. Внедрение новых технологий, методов маркетинга, совершенствование процессов управления и другие улучшения

не могут быть осуществлены без соответствующей заинтересованности, что предполагает изменение традиционного стиля лидерства и традиционных культурных установок.

Лидерство в России находится под постоянным и глубоким влиянием институциональных факторов. При этом, как считает, например, группа американских исследователей, наиболее мощным институциональным фактором, воздействующим на лидерство в российских организациях и препятствующим изменению его стиля, является государство. В результате этого воздействия создается неопределенная институциональная среда, препятствующая экономическому прогрессу. В условиях государственного капитализма руководители предприятий вынуждены создавать собственные связи и сети для прохождения различных разрешительных процедур и обеспечения ресурсов для роста, что включает также зависимость от бюрократии и коррупцию как условие совершения сделок, что повышает общую величину издержек ведения бизнеса (155, с. 223).

Среди других формальных институтов, непосредственно воздействующих на корпоративное лидерство, – органы, вырабатывающие экономическую политику, и судебная-правовая система. Наблюдатели отмечают как многие позитивные явления, так и тревожные признаки, могущие побудить корпоративных лидеров к изменению стиля лидерства. Среди институциональных слабостей отмечаются сомнительный статус частной собственности, неэффективность судебной и законодательной систем. Сложность защиты прав собственности и соблюдения контрактной дисциплины, являющаяся результатом слабости правовой среды, также отражается не только на динамике инвестиций, но и на мотивации лидеров бизнеса. Указанные явления в сочетании с расширением вмешательства государства в бизнес отражаются на конкурентоспособности и создают нежелательную ситуацию, которая может со всей силой проявиться при падении цен на энергоресурсы.

Устранение этих препятствий необходимо для создания значимых стимулов к прогрессивным организационным изменениям. Многие компании в различных отраслях, в том числе наукоемких, в пищевой, машиностроительной промышленности и других важнейших производствах промышленных и потребительских товаров, располагают потенциалом для превращения в направления диверсификации экономики и источники экономического роста. Однако большинство частных компаний не смогут мобилизовать необходимый для модернизации капитал без существенного

подъема конкурентоспособности и роста значения частного сектора. Решение этих задач невозможно без эффективного лидерства, особенно в малых и средних предприятиях, в том числе в области мотивации персонала и создания стимулов к росту производительности и осуществлению изменений (155, с. 224).

Профессор Стокгольмской школы экономики и заместитель декана филиала этой школы в России Карл Фей отмечает важность максимально эффективного использования кадрового потенциала фирмы. Свое исследование К. Фей строит на основе опроса менеджеров 13 фирм, действующих в России (из них семь являются российскими и шесть принадлежат иностранным владельцам), и 15-летнего опыта работы в России в качестве исследователя и консультанта. Его вывод состоит в том, что с точки зрения максимизации эффективности традиционный силовой стиль управления не соответствует современным требованиям мотивации персонала в условиях экономики знания. Властное, силовое лидерство при ограниченности полномочий занятых означает использование последних как простых исполнителей спускаемых сверху заданий и не предполагает творческого подхода к ним. И это при том, что в России средний работник обладает лучшим образованием и технической квалификацией и более старателен, чем во многих других странах. Отсюда – значительный потенциальный эффект, который может быть получен за счет «вовлеченности» персонала, т.е. расширения его функций и усиления заинтересованности (116, с. 254).

Как отмечает Пер Кауфман, генеральный директор фирмы ИКЕА в России, большинство работников вполне довольны силовым стилем лидерства и узостью своих полномочий, что и определяет наиболее простой метод управления, но никак не обеспечивает его эффективность. В этом случае на результаты влияют такие факторы, как отсутствие творческого и рационализаторского подхода, невозможность полного использования трудового потенциала, недостаточная ориентация организации на потребителя. П. Кауфман считает, что силовой стиль управления и строго иерархическая организация не способствуют эффективной работе персонала. Он стремится придать своей фирме «ИКЕА Russia» горизонтальную структуру и открытость, стимулирующие вовлеченность работников (116, с. 255).

Чтобы обеспечить вовлеченность персонала, менеджерам следует отказаться от традиционной роли контролирующих и отдающих приказы и взять на себя исполнение новых ролей наставников, распространителей информации, помощников в работе,

слушателей и лиц, принимающих решения. Занятым также нужно привыкнуть к новой роли, сочетающей большую свободу действий с большей ответственностью. Для достижения успеха в условиях России нужен такой силовой стиль, в котором лидерство основано на компетенции, а не на должностной позиции. Задача состоит в том, чтобы соединить сложившийся стиль силового лидерства с новым стилем, благоприятным для вовлеченности персонала. По мнению многих специалистов, обеспечение масштабной вовлеченности занятых является важнейшей проблемой управления в современной России. Потребуется далеко идущие изменения в компетенциях, взаимоотношениях и установках как менеджеров, так и работников (116, с. 255).

Большое значение придается информированию работников о проблемах и задачах, стоящих перед их компанией. В рекомендациях специалистов мотивированность персонала непосредственно связывается с его информированностью. Для фирмы важно, чтобы все ее работники имели доступ к ключевой информации о ней. Всеобщий доступ к информации помогает также разделить бремя ответственности за руководство, что для многих представляет серьезную проблему. «Когда информация свободно распространяется внутри организации, все сотрудники побуждаются этим постоянно говорить правду, и не потому что каждый из них абсолютно честен, а потому что имеет такой же доступ к информации, как и другие, и поэтому все знают, что есть правда по каждому пункту. И такая честность выгодна для фирмы» (116, с. 257).

Формальные каналы передачи информации должны дополняться неформальными. Высшее руководство может участвовать в неформальных информационных обменах, если уделит время неформальным контактам с занятыми, сделает себя более доступным для них, будет внимательно их выслушивать.

Исследования показывают, что многие российские фирмы проводят большую работу по сбору и анализу информации о положении дел, о конкурентах и т.п., но в большинстве случаев эта информация доступна лишь весьма ограниченному кругу высших руководителей, которые зачастую не имеют времени на полное ознакомление с ней и ее обдумывание. Кроме того, в России информация традиционно связывается с властью, поэтому немногие стремятся делиться ею.

Исследование, проведенное К. Фейем, показало, что многие российские фирмы применяют разнообразные методы внутреннего распространения информации, однако такой подход характеризует

в основном филиалы иностранных компаний и фирмы, пользующиеся зарубежным опытом. Например, в офисах фирмы «Майкрософт Россия» проводятся еженедельные собрания, охватывающие весь персонал. Участники получают информацию о состоянии дел, вносят предложения, обсуждают различные вопросы – от освоения новой продукции до содержания новой программы обучения. Для тех же целей используются и другие методы и информационные каналы – интранет, другие виды собраний, неформальные контакты. В других фирмах для этих целей также используются стенгазеты, электронная почта, внутреннее телевидение. Эти же каналы, а также опросы, почтовые ящики, специальные совещания и программы используются для передачи идей и предложений от работников руководству (116, с. 257, 261).

Учитывая традиционный силовой стиль управления, российским лидерам следует, по мнению зарубежных исследователей, не только сидеть в офисах и тратить все свое время на стратегический анализ, но находиться среди сотрудников и постоянно взаимодействовать с ними. Такие лидеры регулярно обходят предприятие, наблюдают, обсуждают важные, по их мнению, проблемы и т.д. К. Фей называет такой стиль «высокововлеченным», «политикой открытых дверей», которая позволяет лидеру получать детальные знания о положении дел, выслушивать мнения и укреплять свою репутацию, оставаясь лицом, принимающим решения (116, с. 259).

Элементом концепции вовлеченности является расширение полномочий, самостоятельности работников при выполнении их должностных функций, делегирование принятия решений на низовые уровни. Это сложный для большинства лидеров и постепенный процесс, который в России может встретить сопротивление. Уровень самостоятельности не должен превышать степень готовности к ней, а менеджеры должны обеспечивать положительное отношение работников, демонстрируя наглядные результаты. Фирмы, успешно применяющие такой подход, убеждаются в необходимости глубоких изменений культуры, которые реальны лишь при условии, что «дела лидеров не расходятся с их словами».

Там, где традицией является жесткий стиль управления, лидеры не привыкли останавливаться перед наказанием. Но работники не проявят инициативы, если будут бояться. Поэтому лидерам следует бороться с искушением осуждать и наказывать. Как показывает опыт, эффективные лидеры не устают повторять, что занятые не будут наказаны за ошибки, вызванные принятием обдуманного риска, несмотря на то что план не сработал. Такого подхода

придерживаются, например, фирмы «Форд Санкт-Петербург» и «ИКЕА-Россия». Как отмечает К. Фей, такая организационная культура имеет место пока лишь в немногих российских компаниях, но заинтересованность в ней проявляется все шире. Внедрение такой культуры способствует мотивации персонала и может стать реальным конкурентным преимуществом (116, с. 257–258).

В России деловая среда, как хорошо известно, характеризуется такими негативными чертами, как коррупция, произвол и неповоротливость чиновничьего аппарата, а зачастую и личная небезопасность. Как на это реагируют зарубежные компании, намеренные вести дела в такой среде? Естественно, что многие стараются дистанцироваться от подобной практики, воздерживаются от подобных контактов. Есть, однако, примеры более активной политики, заключающейся в содействии этическому поведению и безопасности работников. Согласно одному из исследований, таким примером может служить компания «3М Russia» (российский филиал американской компании «3М»), которая проводит курсы обучения по деловой этике для своих потребителей, осуществляет программы медицинского страхования и поддержки жилищных условий для занятых (123, с. 30). Многие зарубежные партнеры достаточно хорошо изучили особенности российской деловой культуры, знают условия и необходимые приемы ведения дел и поэтому не боятся выступать в роли инвесторов.

Многие исследователи указывали на важность знания и понимания культурных особенностей стран при принятии решений о деловых взаимодействиях, создании совместных предприятий и т.д. Менеджеры должны знать условия стран, в которых они оперируют, и учитывать комплексное взаимодействие культурных факторов, оказывающее влияние на деловые взаимоотношения и инвестиционные решения.

Важнейшая проблема управления совместными предприятиями заключается в соединении двух различных национальных и экономических культур. В исследованиях культурные барьеры указываются как главная причина непонимания, конфликтов и неудачных попыток создания партнерств. Наилучшими партнерами нередко становятся фирмы, имеющие сходные масштабы, финансовые планы, задачи и организационную культуру. Как отмечают специалисты, управление любым СП требует особого процесса адаптации и сближения культур. И хотя с помощью различных мер можно найти общие подходы к решению общих проблем, страновые особенности здесь могут быть очень существенными. В рам-

как СП с участием восточных и западных партнеров такую адаптацию должны пройти обе стороны.

Практика показывает, что успешным СП, как правило, удается создать синтез или ассимилировать организационную культуру одного из партнеров. Интеграция двух культур в теоретическом плане нередко рассматривается как наиболее предпочтительный или даже необходимый процесс (134, с. 106). Однако эти процессы весьма трудны. Опыт СП, действовавших в России, показал необходимость ломки языковых, культурных и образовательных барьеров и формирования эффективных и доверительных деловых отношений. На это нужно затратить немалые усилия и время. Чрезвычайно важным фактором считается установление доверительных отношений (145, с. 49).

Среди рекомендаций, формулируемых на основе опыта ведения дел в России, необходимость комплексного учета культурных условий, включая как стиль управления российских партнеров, так и поведение занятых, адаптированных к этому стилю. Необходимо выявлять признаки приверженности российских лидеров бизнеса традиционному стилю и методам управления. Характерным моментом является их зависимость от связей с государственными должностными лицами. Эта практика неизменно включает коррупционный элемент, увеличивающий общие издержки и риск ведения бизнеса.

В целях защиты своих инвестиций западным бизнесменам следует учитывать проблемы устойчивости роста и диспропорции, возникшие в экономике в результате высокой конъюнктуры на рынке энергоносителей, а также как следствие отсутствия внимания к развитию институтов, обеспечивающих устойчивость роста. К таким институтам исследователи относят защиту прав частной собственности, судебную систему, эффективную систему регулирования, правительственные органы, очищенные от бюрократии и коррупции. Западным менеджерам не рекомендуется воздерживаться от обсуждения с российскими партнерами потенциально опасных долгосрочных последствий их текущей практики и традиционного стиля управления. Подобные дискуссии могут заложить основы для долгосрочного подхода к обеспечению устойчивой конкурентоспособности (155, с. 230).

Первостепенное значение придается мотивации персонала путем организации движения информации в организации, расширения полномочий и участия в процессах управления, вовлечения работников в проблемы производства и решение задач фирмы в

целом. По мнению многих специалистов, эти проблемы являются одними из самых сложных и значимых с точки зрения совершенствования российского менеджмента. Западным менеджерам в связи с этим рекомендуется научиться пользоваться определенными методами и приемами, приспособленными к культурным стереотипам и ожиданиям российских занятых. Среди этих рекомендаций следующие (155, с. 231–232; 116, с. 263).

– Использование специальных диагностических методик для выявления лиц, наиболее подготовленных к освоению новых знаний и принятию ответственности, способных служить в качестве «агентов трансформации» для передачи инновационных концепций и практик.

– Решение крупных задач по частям, разбиение долгосрочной стратегии на четкие, выполнимые задания, что отвечает традиционным предпочтениям и, кроме того, может служить средством борьбы со «штормовщиной». Четкие задания и ожидаемые результаты могут также составлять основу для эффективной системы оценки деятельности и вознаграждения по ее итогам.

– «Сочетание кнута и пряника». Необходим сбалансированный подход, последовательность и справедливость при применении системы оплаты по результатам, а также учет сложившихся традиций при премировании.

– Создание заинтересованности у руководителей в инновационном поведении подчиненных с помощью соответствующих стимулов, поощрение и создание защитных механизмов для инноваций и принятия оправданного риска в случае как успеха, так и возможной неудачи.

– Предоставление информации всем членам организации. Чтобы внести максимальный вклад в успех организации, занятые нуждаются в информации о ее проблемах и задачах, о том, на каком основании приняты те или иные решения.

– Поощрение инициативы и справедливое отношение к ошибкам. Чтобы преодолеть наследие боязни инициативы, необходимо создать благоприятную культуру, в которой работники уверены, что не будут наказаны за неизбежные ошибки.

– Расширение полномочий и самостоятельности работников. Это сложная задача для большинства лидеров, требующая постепенности и четкого определения границ.

– Обучение менеджеров умению слушать. Если работникам необходима выработка доверия и желания предлагать идеи, то российским менеджерам, достаточно искусным в красноречии,

явно недостает умения воспринимать идеи, и это одна из сфер, где обучение может принести существенный эффект.

– Создание множественных каналов для передачи мнений и предложений занятых. Формальные каналы должны быть дополнены неформальными, которые могут быть особенно полезными.

– Обеспечение вознаграждения в различных формах, а также обязательное и неотлагательное предоставление информации о судьбе предложения. В фирмах, которые ввели систему генерирования идей, но не ввели систему обратной связи, новаторство и рационализаторство не получают распространения. Признание во многих случаях оказывается столь же, если не более, значимым в качестве стимула, чем денежная премия.

Рассмотренные выше аспекты международной практики корпоративного управления важны для российских компаний. Как считают западные специалисты, заимствование Россией международных образцов представляется вполне оправданным в свете отсутствия опыта и вопиющих недостатков в прошлом. Большинство частных компаний, по всей видимости, будут ориентированы на опыт западных, прежде всего американских компаний. Некоторые компании приняли двухуровневую структуру советов, что, очевидно, является заимствованием практики Германии и Франции. Такая структура призвана сбалансировать влияние менеджмента и внешних директоров, аудиторов, акционеров и других стейкхолдеров. Может иметь место и определенное азиатское влияние, характерное для российской истории, например, в области создания сетей и диверсифицированных финансово-промышленных групп, подобных японским и южнокорейским примерам.

Эволюция системы корпоративного управления в России, по мнению специалистов, будет отражать как зарубежный опыт, так и внутренние условия, институты, традиции и культуру. По мере эволюции системы в ней будут возникать собственные инициативы, обусловленные культурными особенностями страны.

Создание в России эффективной и ответственной системы корпоративного управления, и прежде всего в области обеспечения защиты прав акционеров, определяется потребностями экономического роста и привлечения иностранных инвестиций. Положение исправляется, причем элементы формирующейся системы хорошо известны западным инвесторам. Эта эволюция отражается на инвестиционном климате, соответствующих рейтингах и динамике инвестиций.

Таким образом, сравнительный анализ показывает не только известные сходства и отличия российской и европейской социокультурной среды и систем управления, но и необходимость обратить существенное внимание на эту сторону совершенствования управления и формирования соответствующих условий для роста и модернизации экономики. Эти аспекты необходимо учитывать при разработке четких законодательных и регулирующих положений, признаваемых корпоративным руководством и другими стейкхолдерами как обоснованные.

Вывод состоит в том, что эволюция российской системы корпоративного управления будет характеризоваться преимущественно элементами конвергенции, в том числе прямого заимствования, и одновременно отклонением от международных стандартов. Существует много факторов конвергенции, в том числе стремление многих компаний к выходу на международные рынки капитала, сопровождаемое необходимостью соблюдения строгих биржевых требований. В то же время, что свойственно и опыту других стран, особенности культурного фона при их включении в систему ведут к определенным отличиям, причем их влияние в будущем будет усиливаться.

В деятельности международных компаний культурные различия, естественно, рассматриваются как преграда для эффективного функционирования. Особенно остро эта проблема возникала и возникает в странах с иными религиозными традициями, а также применительно к транзитивным экономикам. Возможная в таких случаях стратегия, способная преодолеть в определенной степени это препятствие, состоит в том, чтобы воспользоваться положительными чертами сложившейся в данной стране деловой культуры и стремиться превратить ее недостатки в преимущества. Всякий предприниматель должен, прежде всего, считаться с соответствующими культурными традициями, учитывать их в своей деятельности и, по возможности, извлекать из них пользу. Такой подход, кроме того, означает придание человеческим ресурсам значения ключевого фактора в деловой стратегии фирмы.

## **5. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ, ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ СРЕДА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ**

Хорошо известно, что инновации представляют основной источник экономического роста, при этом они возникают далеко не только в форме продуктовых или технологических инноваций. Важную роль играют институциональные инновации, которые меняют экономические структуры и рыночные стимулы, способствуют появлению новых идей, продуктов, технологий, бизнес-методов и их коммерческому освоению. Социокультурные факторы во многом определяют этот характер институциональной среды и возможности ее прогрессивной эволюции.

Инновации являются результатом творческого применения знаний и, следовательно, условиями их осуществления являются накопление запаса знаний и развитие творческого потенциала общества. Однако рыночно успешными и экономически эффективными становятся лишь немногие инновации, этапы их отбора и доведения до стадии коммерциализации не менее важны, чем первоначальная идея. Коммерческий успех зависит от организационного потенциала, управленческих, финансовых, маркетинговых и правовых компетенций, которые, в свою очередь, нуждаются в поддержке различных институтов.

Институциональная и культурная среда, обеспечивающая общественную креативность, многообразна, она, как уже отмечалось, является результатом исторической и культурной эволюции, но хоть и с трудом, но эволюционирует и поддается целенаправленному изменению. Так, в России имелись примеры относительно удачных реформ, способствовавших преодолению отсталости и ведших к последующему скачку в ее развитии, хотя это движение вызревало долго и трудно и осуществлялось методами, определившимися как раз исторической траекторией.

Мнение экономистов и социологов единодушно – на креативность, интерес к творчеству и формы его проявления сильное воздействие оказывают культура и традиции. С точки зрения экономической оценки креативность означает воплощение инноваций в коммерческие результаты, и ценность представляют все ее формы. Творческое начало может проявляться как в устойчивой культуре систематических научных исследований, так и в искусстве, ремеслах или институтах, способствующих выживанию в суровых условиях. Научный подход доказал свою несомненную плодотворность в генерировании полезных знаний как источника инноваций. В этом плане показательна научная революция XXVIII–XIX вв. в Европе, приведшая к изменениям в материальном производстве и условиях жизни.

Доля творческих людей в обществе, согласно результатам исследований, повышается при наличии следующих условий.

Во-первых, распространение знаний, обучение и стимулирование талантов, создание благоприятной культурной среды и условий в семье. Исследования показывают, что благоприятные условия воспитания усиливают когнитивные и аналитические способности и мотивацию. Домашняя культурная среда должна подкрепляться качественным школьным образованием на всем его протяжении. При росте спроса на квалифицированный труд и способности к решению проблем улучшение школьного образования становится приоритетной задачей.

Во-вторых, формирование человеческого капитала на основе совершенствования системы здравоохранения, мер, направленных на улучшение физического и психического здоровья взрослых и детей. Данные указывают на корреляцию между здоровым и счастливым обществом и международной конкурентоспособностью страны. Здоровые и счастливые люди более производительны, жадны до знаний и изобретательны в их применении (196, с. 3).

В-третьих, поскольку в условиях специализации знаний открытия делаются коллективами, человеческий капитал приобретает коллективный характер, важную роль играют коммуникации между учеными, развитие средств общения, мобильность ученых и т.д. Коллективный человеческий капитал, определяемый сетевыми связями и структурами, становится элементом социального капитала и является также функцией культуры и может усиливаться образовательной средой, придающей существенное значение поведению, основанному на сотрудничестве (186).

Качество человеческого капитала, его креативность составляют необходимые предварительные условия инновации, но для ее реализации необходимы определенные импульсы и механизмы, стимулирующие продуктивное поведение, необходима культура, толерантная к риску, прежде всего, риску, связанному с предпринимательством в том смысле, который придавал ему Й. Шумпетер, исследуя факторы экономического роста. Такая культура не только не осуждает деловую неудачу, но и содержит специфические институты, в том числе законодательство о банкротстве и ограниченной ответственности, которые содержат как определенные санкции, так и стимулы к творческой инициативе.

Таким образом, общество может поддерживать креативность с помощью благоприятного отношения к риску, которое стимулирует предпринимателей на поиск и реализацию существенных инноваций в сочетании с механизмами вознаграждения инноваций, демонстрирующих коммерческую эффективность, например, с помощью защиты прав интеллектуальной собственности и формирования денежного эквивалента интеллектуальной собственности и ноу-хау через рынки технологий (114; 169; 196). К таким механизмам относятся также венчурный капитал, системы государственной поддержки малого бизнеса, налоговые льготы, повышенные амортизационные отчисления и т.п.

Важным элементом системы стимулов к инновации является внутренняя и международная конкуренция. Конкуренция стимулирует инновации, поскольку при всей важности конкуренции по цене и качеству конкуренция в области инноваций часто ведет к более высоким и надежным результатам. Поэтому институты, обеспечивающие рыночную конкуренцию, в том числе соответствующие правовые нормы и их обеспечение, также являются инструментом стимулирования инноваций. Они, как и права интеллектуальной собственности, способствуют вхождению на рынок новых фирм, являющихся проводниками новых продуктов и услуг, с одной стороны, и извлечению долговременных выгод действующими фирмами за счет инновационной деятельности – с другой. Культура, институты и стимулирующие механизмы служат в качестве питательной среды для креативности в области инноваций (196, с. 5).

Специалисты указывают также на важность и других неосознаваемых институциональных факторов инновационности. Так, творческая деятельность, ведущая к открытиям и инновациям, осуществляется в определенной среде, нуждается в определенной

инфраструктуре. Крупные города располагают университетскими и исследовательскими центрами, имеют тесные связи с другими мировыми центрами, обеспечивают мобильность специалистов и идей благодаря транспортной и информационной инфраструктуре. Расположенные в городах разнообразные провайдеры деловых, финансовых, юридических, управленческих, технических и других услуг обеспечивают исследовательскую деятельность, инновационный процесс и концентрацию промышленных предприятий высокой технологии. Кроме того, определенную роль играют демографические факторы крупных городов и свойственная им гибкость рынка труда. Так, более низкий средний возраст населения, динамизм, более высокий уровень сбережений в городах существенно повлияли на экономический рост стран Восточной Азии на его ранних этапах.

Творческая инновационная среда, соответствующая организационная культура играют столь же важную роль и на микроуровне. Так, например, в химической фирме «Dow Chemical» внедрение творческой культуры в процессы разработки инновационной продукции повысило долю коммерчески эффективных НИР до 80–95% против нормативных 11% (181, с. 22).

Экономические выгоды инноваций реализуются лишь при их доведении до коммерческого использования. Отсюда вытекает роль, которую призван играть бизнес, особенно крупные компании, в коммерциализации и маркетинге. Цепочка создания инновационного продукта или услуги тянется от приобретения необходимого знания до реального маркетинга, и на всем ее протяжении необходимы значительные затраты ресурсов и времени. Это не только затратный, но и рискованный процесс, который не может успешно протекать без институциональной поддержки и особой социокультурной среды.

Процесс создания творческой инновационной среды, внедренный в «Dow Chemical», специалисты делят на пять этапов (181).

1. Оценка степени креативности (творческого потенциала) руководителей и ведущих специалистов с помощью психологических тестов и на добровольной основе.

2. Согласование личностных качеств с должностными функциями в процессе разработки и освоения новой продукции от его начала до завершения.

3. Обучение и тренинг сотрудников, подготовка квалифицированных специалистов по анализу благоприятных возможностей

для бизнеса (business opportunity analysts), а также создание группы таких аналитиков с целью выработки постоянного потока рекомендаций относительно коммерчески эффективных проектов. Этот процесс складывается из следующих элементов:

- отбор сотрудников с высоким творческим потенциалом;
- достижение лучшего понимания запросов и реальных потребностей потребителей;
- сравнительный анализ соотношений качества и цены продукции с конкурентных позиций;
- формирование устойчивого конкурентного преимущества, в том числе на основе эксклюзивных прав интеллектуальной собственности и коммерческих соглашений.

4. Обеспечение необходимого баланса между способными генераторами идей и разработчиками концепций на стартовых этапах (starters) и специалистами по доведению разработок до окончательного завершения с учетом всех запросов потребителей и условий ценовой конкуренции (finishers).

5. Проведение регулярных обследований планов среднего управленческого звена относительно коммерческой эффективности реализации проектов.

Подобная работа, направленная на создание основы инновационности в виде человеческого капитала и творческого потенциала, открывает возможности для высокой экономической отдачи от исследований и разработок. Другим условием является достаточность финансирования. Страны, делающие ставку на инновации как источник экономического роста, должны быть готовы инвестировать в НИР не менее 2–3% ВВП. При этом правительства берут на себя все большую долю финансирования фундаментальных исследований, проводимых в университетах и исследовательских институтах, не отказываясь в то же время от поддержки прикладных исследований в корпорациях. Так, целый ряд ключевых инноваций в фармацевтической промышленности США был сделан на основе исследований государственных лабораторий или с помощью государственного финансирования. В большинстве случаев государственные средства составляют от 20 до 40% расходов на НИР (196, с. 6).

Сегодня многие отечественные исследователи также активно пропагандируют идею воздействия культуры в самом широком ее понимании как сферы, воспроизводящей и развивающей творческие человеческие качества, включая образование, науку и искусство. «В каком типе работника, – пишет профессор В.М. Межуев, –

нуждается современное производство – просто как в рабочей (физической) силе или как в образованном и профессионально подготовленном специалисте? Тот же вопрос можно поставить и шире: в каком именно человеке нуждается современное общество, если оно хочет быть демократическим, гражданским, правовым и пр.? Такой человек не появится сам собой, его нужно создать – образовывать, воспитать, постоянно поддерживая высокий уровень его информированности и квалификации. И создается такой человек не экономикой, а культурой, которую потому и называют производством самого человека как общественного существа... Государство обязано поддерживать институты национальной культуры, через которые она доходит до людей, становится их личным достоянием... [они] должны находиться на содержании... всего общества, т.е. государства, которому оно платит налоги... В равной мере это относится к фундаментальной науке, от которой, очевидно, нельзя ждать немедленной отдачи. Государство, которое не вкладывает в нее деньги, мыслит в масштабе ближайших лет, а не десятилетий, поступает как временщик, полагающий, что на его век хватит» (40, с. 24, 27).

Как считает А.В. Бузгалин, «в новом обществе основными сферами развития (и, как следствие, прогресса производительности, эффективности, качества роста и жизни) становятся новые отрасли широкомасштабного “производства” главного ресурса новой экономики – не денег, не машин и даже не информации, а “человеческих качеств” – новаторских способностей и способностей к неотчужденному диалогу и кооперации с другими людьми и подлинной культурой (а не только “знаниями”)... Отсюда органично вытекает следствие – основными “отраслями” ближайшего будущего становятся воспитание и образование... а также наука, искусство, высокотехнологичное производство и социальное новаторство» (2, с. 4). Это касается в том числе и бизнес-образования. В этой сфере в мировой практике ставится задача подготовки современных руководителей, понимающих комплексные взаимосвязи между деловым успехом и социальным прогрессом, уделяющих разностороннее внимание различным сторонам функционирования производства, включая его социальные и экологические последствия.

Таким образом, анализ креативного общества обнаруживает множество факторов, которые должны быть связаны воедино, образуя систему, служащую источником новых знаний и инноваций и их успешного воплощения в экономический рост. Их прираще-

ние зависит от способности общества мобилизовать культуру и традиции, дополнить их институтами и тем самым обеспечить возрастание количества и качества человеческого капитала и привить ценности, благоприятствующие достижениям. Креативность человеческого капитала возрастает за счет формирования сетей и на их основе коллективного человеческого капитала. Она также связана с наличием соответствующих стимулов и окружающей среды в виде социально-бытовых удобств, услуг, рынков труда и т.д. Высокий уровень инновационности зависит также от инвестиций и усилий в сфере НИР и последующей коммерциализации, и все это требует высокой квалификации, компетентности, изобретательности и творческой предпринимательской активности.

Обобщая идеи, имеющиеся в обширной научной литературе, можно следующим образом схематически представить многообразные связи общественной креативности с экономическим ростом (схема 1).

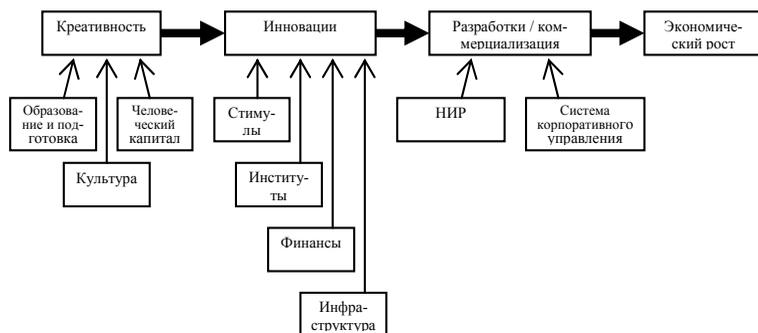


Схема 1. Связь креативности с экономическим ростом

Вместе с тем возникает резонный вопрос – почему имеющийся интеллектуальный потенциал не всегда превращается в экономические достижения и преимущества. Воспитание креативного общества – далеко не моментальный процесс. Одним из его неперенных условий является создание творческой, т.е. свободной, демократической атмосферы, ликвидация уродливых явлений

в экономической и административной системах, которые не только подавляют всякую инициативу, но и вызывают чувство протеста и противодействия, сначала скрытого, а потом явного. Главное последствие авторитарных, чиновно-бюрократических форм и институтов – подавление самодеятельности и предпринимательской инициативы, между тем как они нуждаются в постоянной поддержке и поощрении. Развитие – в многообразии форм, которое требует экономической свободы, свободы предпринимательства, не убиваемой бюрократическим чиновничеством, взяточничеством и коррупцией.

Результаты социологических исследований, проведенных в России в последнее время, свидетельствуют об их неоднозначности и значительных различиях культурных ценностей у представителей разных социальных категорий, с одной стороны, и о происходящих процессах изменения ценностных ориентаций – с другой.

Так, исследования, проведенные по различным методикам, показали сходство российской культуры с западноевропейской по ряду параметров, предложенных Хофстедом, в частности с такими странами, как Германия, Австрия, Финляндия. Отмечены изменения ценностных ориентаций в направлении усиления индивидуалистической ориентации, опоры на собственные силы, активности, планирования будущего.

Согласно исследованиям, одно из наиболее значимых изменений в ценностных ориентациях россиян произошло в такой значимой характеристике, как отношение к собственности. Исследование, проведенное Институтом социологии РАН, показало, что отношение российского населения к собственности, бизнесу и его социальной ответственности перед обществом носит противоречивый и неоднозначный характер. «Вопреки расхожему мнению о якобы пренебрежительном отношении россиян к собственности, наши сограждане собственность ценят и любят, особенно – если это их личная собственность». Однако бережное отношение к имуществу со стороны тех, кто им владеет, явно недостаточный показатель. Отношение же к институту собственности меняется значительно медленнее. «По мере роста благосостояния доля положительно относящихся не только к своей, но и к чужой собственности резко возрастает – с 39% у тех, чей доход составляет менее половины от среднего дохода в их регионах, до 61% у тех, чей доход в два и более раз превышает среднерегиональный уровень». В целом, результаты исследования показывают, что, «несмотря на все негативные последствия реформ, положительное отношение

россиян к частной собственности только окрепло, а отрицательное – заметно ослабело» (66, с. 13–14).

Кроме того, в российском бизнесе наблюдается либо отсутствие, либо очень низкая культура богатства. Это обстоятельство воспринимается как фактор, «приводящий к еще большему отчуждению между обществом и бизнесом, что в свою очередь становится причиной завышенных и эмоциональных требований общества в отношении социальной ответственности предпринимателей», неразумное поведение которых приводит к возникновению дополнительных транзакционных издержек по «умиротворению» общества. В то же время в обществе сложился слой людей, позитивно относящихся к бизнесу и бизнесменам, и «данный вопрос глубоко осмысливается, что позволяет рассчитывать на изменение культуры богатства российского бизнес-сообщества в среднесрочной перспективе» (66, с. 388–389).

Авторы исследования констатируют осознание россиянами новых реалий, признание значимости и самооценности частной собственности и постепенное преодоление патерналистской психологии. Эта, по их определению, «скептически-толерантная» позиция в сочетании с началом формирования «культуры богатства» у богатых внушает «осторожный оптимизм... в отношении... развития в России рыночных отношений вообще и предпринимательства в частности» (66, с. 390).

В сегодняшней России социологические исследования не фиксируют неприятия рыночных отношений, денег и богатства как таковых. Имеет место, скорее, острое негативное отношение не к богатству, а к его неравному распределению, что, вероятно, нередко порождает стремление к обогащению любыми путями. Очевидно, что в нынешней России после прорыва плотины запретов и при наблюдаемом невиданном разгуле страсти к наживе и обогащению любыми способами говорить о негативном отношении к собственности не приходится. Неприятие в массах вызывает отнюдь не частная собственность, т.е. право обладания имуществом, а фактическое имущественное *неравенство*. Согласно опросам, большинство россиян удовлетворены своей жизнью, но не удовлетворены материальным положением. «В русской компании не любят успешных людей. Больше того, в России вообще не любят чужого процветания. Успешных подавляют, им чинят препятствия» (33, с. 396), – вот впечатления иностранного наблюдателя, с которыми трудно не согласиться.

По мнению Н.М. Лебедевой и А.Н. Татарко, измерения культурных ценностей в современной России свидетельствуют о хорошем ценностном базисе для развития экономики. Наряду с этим новое стремление к индивидуальному успеху в сочетании с ценностями групповой принадлежности и иерархии способствует высокому уровню коррупции. В российской культуре «слабо развиты институты демократии и низка ценность личной свободы. В то же время у нее есть явно выраженный потенциал и вектор развития, прежде всего в сфере экономики, о чем свидетельствует высокий показатель измерений по параметру ценностей “Мастерства”, что (при условии роста ценностей “Равноправия”) может способствовать демократизации политических и социальных институтов» (33, с. 156). Проведенное исследование показало, что в период с 1999 по 2005 г. в России усиливаются как «коллективистский», так и «индивидуалистический» блоки базовых ценностей. Таким образом, для развития по европейскому пути в России недостаточно сильны ценности «Автономии» и слишком велики ценности «Консерватизма» и «Иерархии». В целом профиль экономических установок россиян за этот период меняется в сторону большей активности, стремления к самореализации, но при этом достаточно важными являются ценности стабильности и духовности. Чтобы в стране была эффективная экономика, делают вывод исследователи, должна усиливаться значимость ценности «Самореализации» и снижаться значимость ценностей «Стабильности жизни» и «Доминирования» (33, с. 240, 281).

Менее обещающей выглядит ситуация с социальным капиталом, который можно определить как потенциал, или совокупный ресурс, вытекающий из состояния общественных отношений, проявляющихся в наличии и характере контактов и сетей, доверия, взаимной ответственности, обязательности и взаимопомощи. Прежде всего это касается доверия, уровень которого с началом экономических реформ не только в России, но и во всех постсоциалистических странах значительно упал. Исследуя роль социального капитала, Н.М. Лебедева и А.Н. Татарко провели его оценку по двум компонентам – уровню межличностного доверия и уровню институционального доверия. Результаты показывают в целом низкий уровень и того, и другого. Это, вероятно, объясняется как разрушением старого социального капитала, на месте которого должен сформироваться новый, релевантный обществу с рыночной экономикой (33, с. 216, 292), так и известной медли-

тельностью этого процесса, стойкостью определенных характеристик старых социальных сетей и восприятий качества жизни.

Таким образом, согласно данным социологических исследований, в целом на сегодняшний день показатели социального капитала в России находятся на низком уровне, что может затруднять экономическое развитие. Остается надеяться на формирование нового социального капитала, и этот процесс, как отмечают исследователи, уже идет. Так, «уровень доверия большинству социальных институтов у молодежи выше, чем у взрослых, и связан с такими важными для экономического развития социальными установками, как ощущение и ожидание роста благосостояния, экономический статус и др. Следовательно, можно прогнозировать, что формирование культуры доверия у молодого поколения будет способствовать экономическому процветанию. Наряду с этим экономической продуктивности способствует “сила” или выраженность гражданской идентичности, которая у молодежи также выше, чем у старших поколений» (33, с. 341). Однако в настоящее время налицо столкновение, в котором участвуют «два социальных капитала – “старый”, советский, с установками экономического патернализма и политического авторитаризма, и “новый”, российский, с установками на экономическую самостоятельность, демократию и толерантность» (33, с. 385).

Было бы наивным полагать, что сегодня в условиях еще не завершенной окончательно рыночной трансформации дальнейшая приватизация, выход государства из экономики помогут решить ее проблемы, поднять эффективность и конкурентоспособность, ликвидировать бесхозяйственность и злоупотребления, если и там, и там будут работать одни и те же люди, обладающие одной и той же компетентностью, организованностью, инициативностью и культурой. Частный и государственный сектора экономики различаются не эффективностью, а характером своих задач и, следовательно, критериями оценки эффективности.

Несомненна связь между правовой культурой, правосознанием, нравственным состоянием общества, с одной стороны, и криминальным поведением, коррупцией – с другой. Очевидно, что коренным образом ликвидировать коррупцию можно только одним способом – улучшением общественной нравственности, и процесс этот долгий и может занять не одно поколение. Люди перестанут воровать и брать взятки только тогда, когда им это не позволит индивидуальная и общественная нравственность, «нравственный закон внутри нас» – внутренняя культура, подкрепленная

внешним неприятием того, что квалифицируется как аморальное поведение. Поэтому любые антикоррупционные меры законодательного и административного характера, конечно, необходимы, но недостаточны. Это банальная истина, но тем не менее достойная повторения до тех пор, пока не станет практическим руководством для политики. Культура воспитывается десятилетиями и веками, воспитание – это единственный путь к нравственному совершенствованию. Следовательно, и здесь задача упирается в воспитание, и первый его этап – воспитание воспитателей. Этот процесс можно схематически изобразить следующим образом (схема 2).

Рассматривая роль человеческого капитала и образования в развитии, Т. Сентеш, член Венгерской академии наук, автор фундаментального исследования по проблемам экономического роста, подчеркивает, что экономическое и социальное развитие стран всегда определялось прежде всего человеческим фактором, формируемым с помощью образования. Этот факт признавался всеми направлениями общественных наук, начиная от античных философов до классической экономической теории и марксистской политэкономии. Современная неоклассическая теория придает равное значение и другому фактору производства, а именно капиталу, однако этот последний также есть результат человеческой деятельности: в его физической форме (средства производства и технологии) – результат труда в сфере науки и производства, в денежной форме – результат сбережения доходов, полученных людьми благодаря их деятельности. Таким образом, нет сомнений в ведущей роли и значении человеческого труда во всех сферах создания экономических и в целом социальных ценностей (182, с. 285).

Развивая этот тезис, Т. Сентеш отмечает, что неравномерность развития между странами вызвана взаимодействием внутренних и внешних условий, которые так или иначе связаны с качеством труда в них и, следовательно, прямо или косвенно с развитием и уровнем образования. Наблюдаемая в международном разделении труда и международной торговле асимметрия взаимосвязей и типов специализации стран также является одновременно и следствием и фактором качества труда и, следовательно, уровня образования и развития человеческого капитала. Например, специализация на производстве сырьевой продукции не требует качественного труда, человеческого капитала, высокого уровня технологии и не способствует их развитию так, как это характерно для обрабатывающей промышленности. Поэтому различные типы спе-

специализации совершенно по-разному влияют на долгосрочное развитие национальной экономики. Международные потоки инвестиционного капитала также в значительной степени зависят от страновых различий в ресурсах образованной рабочей силы и научном потенциале.

Вопрос о том, почему некоторые страны более развиты, чем большинство других, всегда был в центре внимания международных экономических исследований. В 1950–1960-е годы основная группа теорий развития объясняла слабое развитие преимущественно «низким качеством рабочей силы» и другими внутренними факторами. Качество рабочей силы является функцией доступности и качества образования, а также культуры в рассматриваемом обществе, следовательно, оно есть следствие, а не причина различий в уровне развития. Другая группа теорий выдвинула внешние факторы, в том числе неблагоприятные для развивающихся стран условия международной торговли, вызванные характером их специализации и слабостью позиций рабочего класса. Но и здесь во всех этих аспектах ясна решающая роль образования, культуры и поведения, поскольку с ними связаны не только уровень организованности и способность защиты интересов труда, но и тип специализации в международной торговле.

Именно благодаря мерам в области развития общего, а также профессионального и технического образования, ряд стран достигли успеха в формировании образованной интеллигенции, стремящейся к улучшению условий жизни и развитию всего общества, обеспечении более «доброкачественных» пропорций заработной платы и доходов, обуздании бюрократии и т.д. Совершенствование образования, повышение квалификации и качества труда внесли свой вклад и в национальное развитие, в интеграцию экономики и общества, в улучшение структуры экономики (182, с. 295).

При этом в понятие качества образования включается компьютерная грамотность и использование Интернета, обеспечивающие участие в формировании информационного общества и международных потоках информации. Страны, придавшие приоритетное значение образованию в области компьютерной технологии, ускорили свое развитие.

Формирование человеческого капитала не ограничивается теми сферами, о которых традиционно вспоминают в подобных случаях – сферами образования и здравоохранения, и требует участия сфер воспитания и культуры, т.е. воспитания человека как носителя этических и культурных ценностей. Поэтому в качестве

основных областей формирования «этического» человека как компонента человеческого капитала можно выделить воспитание, образование, трудовую мотивацию, трудовое поведение (см., например: 52).

Все это означает, что стратегия развития, помимо технологических, инфраструктурных, демографических инноваций должна включать также социальные, политические и культурные инновации, инновации в области общественных ценностей, науки и образования. Сегодня основными факторами конкурентных преимуществ являются высокое качество труда (наличие подготовленной, дисциплинированной и готовой к инновациям рабочей силы и высокий уровень культуры труда), а также обеспечиваемый государственной поддержкой потенциал развития человеческого капитала в целом (сферы образования, науки, здравоохранения, социального обеспечения и т.д.).

Наряду с накоплением человеческого капитала следует учитывать и проблему его структурного размещения. Всякие изменения в направленности инвестиций влекут соответствующие изменения в аллокации капитала. На примере отечественной экономической истории наглядно видно, как повышение материального и социального статуса подключает механизмы «естественного отбора» и дает концентрацию высококачественных кадров и высокие показатели (например, военно-промышленный комплекс и космические технологии, которые в результате еще и сегодня вполне конкурентоспособны) и, напротив, снижение статуса ведет к «неблагоприятному отбору», притоку не только некомпетентных, но и морально нечистоплотных людей (некоторые силовые структуры)<sup>38</sup>.

Отсюда одной из основных задач правительств становится стимулирование развития человеческого капитала, в том числе интеллектуального капитала. Правительства, пишет Т. Сентеш, отвечают не только за развитие государственной системы образования в целом, они обязаны заботиться о распространении знаний, об

---

<sup>38</sup> Между прочим, организаторы социалистической экономики это прекрасно понимали и поэтому боролись за привилегии своих отраслей. Сегодня эта проблема стоит, пожалуй, более принципиально, поскольку затрагивает не только государственный, но и частный сектор и должна решаться не путем личных связей, а на основе перспективных стратегических решений. При социализме это делалось за счет государственных средств, при капитализме каждый капиталист, индивидуальный и коллективный, должен выделять часть прибыли на инвестиции в человеческий капитал.

укреплении научного потенциала, о культурном уровне общества, т.е. об его интеллектуальном капитале. Они должны осуществлять или финансово поддерживать инвестиции в сферу образования и повышения квалификации, направленные на улучшение качества рабочей силы, в том числе в компьютерную грамотность, а также в сферу науки в целях модернизации национального инновационного потенциала (182, с. 301).

Как справедливо отмечают бурятские ученые А.Н. Макаров, А.Ю. Налетов и В.В. Доржиева, современный этап развития экономики и общества ставит принципиально новые задачи в области социальной политики. Ключевая характеристика этого этапа – изменение роли человека в системе факторов производства в связи с возрастанием значения творческих и личностных элементов в трудовых процессах. Человек ставится в центр социально-экономической системы, и, возможно, более полное удовлетворение всего спектра его потребностей, включая потребность в самореализации, является как конечной целью производства, так и условием его устойчивого развития. Поэтому в современном обществе социальная политика государства призвана выполнять две основные функции: во-первых, социальной защиты, обеспечения социально-экономической безопасности, во-вторых, развития, что предполагает обеспечение производства социально значимых благ в сфере образования, здравоохранения, культуры, т.е. иначе говоря, инвестиций в человеческий фактор. В развитых странах сегодня через госбюджет перераспределяется от 1/3 до 1/2 ВВП, на долю социальных расходов государства приходится от 20 до 30% ВВП (36, с. 137).

Такие инвестиции являются наиболее продуктивными и экономически эффективными инвестициями. «Продукт» системы образования обладает наиболее длительным «сроком службы», его применение обеспечивает более существенный вклад в социально-экономическое развитие страны по сравнению с любым другим продуктом. Инвестиции в человеческий и интеллектуальный капитал вносят значительно более весомый вклад в экономический рост в долгосрочной перспективе, чем инвестиции в материальное производство. В современной мировой экономике «индустрия знаний» стала наиболее динамичным и ведущим сектором в экономике стран, ускоряющих свое развитие. Эти выводы сформулированы и эмпирически подтверждены многими исследованиями (Р. Солоу, У.Ф. Денисон, Т. Шульц, Ф. Харбисон и С.А. Майерс и др.). К сожалению, несмотря на эффективность вложений в че-

ловеческий и интеллектуальный капитал, многие правительства выделяют средства на образование и науку по «остаточному принципу».

Понятно, что в условиях, когда хромает образовательное звено в цепочке институциональных факторов, его подъем и укрепление становятся первоочередной задачей. Следовательно, требуется совершенствование институтов, обеспечивающих высокий уровень этого звена, улучшение профессиональной подготовки, привлечение в эту сферу талантливых и креативных кадров, их материальное поощрение на достаточно высоком уровне.

Почему так остро встает проблема социокультурных факторов? Вопрос опять-таки упирается в способность к инновациям в масштабах, обеспечивающих достойные позиции на мировой арене. Сегодня официально признано, что инновационная экономика не имеет альтернативы, но «инновационная экономика, способная генерировать массовый поток нововведений, особенно требовательна к культурной среде, к науке и образованию, к условиям для свободы творчества, предпринимательства, развития интеллекта. Для России это означает необходимость серьезных преобразований, преодоления культурного барьера» (89, с. 109). При этом Россия располагает условиями для преодоления этого барьера и, возможно, более благоприятными, чем другие страны, вынужденные «догонять», в числе которых, прежде всего, достигнутый ранее высокий уровень образования.

Основные пути к инновационной экономике – демократизация как общества, так и бизнеса, политическая и культурная модернизация, подъем общественного воспитания и образования<sup>39</sup>. Этот вывод очевиден, хотя, к сожалению, не для всех.

Способствует ли демократия экономическому росту? Хотя в целом эмпирические измерения дают неоднозначные результаты, ряд исследований подтверждает такую корреляцию<sup>40</sup>. Таковы, например, результаты упомянутых выше измерений, проделанных Р. Патнэмом на историческом материале Италии (53). При этом

---

<sup>39</sup> В этом плане важно далеко не только то, что происходит в школе, высшей школе и других воспитательных и образовательных учреждениях. Например, нелишне подумать о том, какое воспитание дала армейская казарма и дедовщина *нескольким поколениям* молодежи.

<sup>40</sup> Думается, что нет нужды ходить далеко за примерами, когда можно обратить внимание на ближайших соседей. Так, Финляндия, сегодня входящая в число наиболее передовых стран, имеет несколько веков истории без феодально-крепостнического строя, но с народно-представительным органом власти.

многие исследователи отмечают тот факт, что экономики, действующие в условиях отсутствия демократии, отличаются более значительными колебаниями и неустойчивостью, более резкой и частой сменой трендов. Это объясняется отчасти наличием более высоких барьеров для вхождения на рынок новых предприятий, что ведет к торможению отраслевой диверсификации и, следовательно, к более значительной неустойчивости условий развития.

Американские исследователи Д. Куберес и М. Ержмановски показали, что в ряду факторов, которые обычно связываются с экономической неустойчивостью и колебаниями темпов роста вплоть до отрицательных (качество институциональной среды, макроэкономическая политика, уровень развития финансовой системы, уровень доходов, колебания цен на ресурсы), «демократия служит наиболее надежным предсказателем подверженности страны резким колебаниям в тенденциях роста» (102, с. 1271). На основе применения «модели демократии и диверсификации» с включением инновационных технологий исследователи пришли к выводу, согласно которому «недемократии с высокими барьерами вхождения для новых фирм страдают от высокого уровня отраслевой концентрации и значительных циклических колебаний, т.е. чередования периодов быстрого роста и резкого падения его темпов» (102, с. 1271).

Еще более показательным недавнее исследование, проведенное Т. Перссоном и Г. Табеллини, которые обнаружили положительную корреляцию между показателями экономического развития (ВВП на душу населения) и «опытом демократии» (количеством лет демократического развития начиная с 1800 г.). Более того, перспективы будущего развития демократии влияют на ожидания окупаемости инвестиций и, таким образом, на текущие экономические параметры. Однако, отмечают авторы исследования, необходимо соответствующее общественное восприятие демократии, которое возникает лишь в процессе длительного и постепенного развития. Демократический капитал – результат длительного накопления «гражданских и общественных активов», его высокий уровень означает низкую вероятность авторитаризма и, таким образом, оказывает косвенное воздействие на экономический рост. При этом в условиях демократии демократический капитал оказывает более сильное положительное воздействие на экономический рост, чем в условиях авторитарных режимов (167, с. 89–90). Отсюда возможность благоприятного развития по типу «магического круга»: длительный опыт демократии способствует

экономическому росту за счет накопления физического капитала, что помогает укреплению демократии, а это, в свою очередь, ведет к накоплению демократического капитала и дополнительным положительным эффектам в области экономики и стабильности демократии (167, с. 123).

Е.Г. Ясин и М.В. Снеговая также отвечают положительно на вопрос о связи демократии с экономическим ростом, несмотря на отсутствие однозначного ответа в экономической теории. «Иновации и открытия создаются свободными людьми... а свободу обеспечивает демократия. Можно, конечно, назвать исключения... но чем меньше степень свободы, тем выше требования к творческим способностям человека» (89, с. 122). И, как мы видим, в этом сегодня сходятся представители разных течений общественной мысли. К этому мнению нельзя не присоединиться.

Демократизация важна не как метод оптимизации предпочтений на основе «коллективного выбора» (что, как показал К. Эрроу, невозможно), но как средство, обеспечивающее через свободу выражения и представительство интересов высвобождение и развитие творческого потенциала нации. Свобода, как уже подчеркивалось выше, – величайший мотиватор, в том числе для несвободного человека, который всегда надеется на достижение свободы и справедливости.

Действительно, даже в обстановке политического бесправия, а подчас и жестких социальных барьеров (и в царской России, и в большевистском Союзе) рождались талантливейшие люди, самородки, которые при благоприятном стечении обстоятельств могли бы внести огромный вклад в развитие не только своей страны, но и мировой цивилизации, но удавалось это лишь единицам, как правило, работавшим на фундаментальную науку и военно-промышленный комплекс. Какие это обстоятельства? Во-первых, возможность получения качественного образования и развития самостоятельного мышления, не замутненного каким-либо идейным догматизмом и вульгаризаторством. Во-вторых, демократическая среда, обеспечивающая свободу мысли и действия, простор для инициативы и новаторства.

Очевидно, что в эволюции ценностей в направлении социальной ответственности и демократизации нуждается также и сфера корпоративного управления. На микроуровне значимость демократических процедур управления проявляется с еще большей непосредственностью и очевидностью, она доказана практикой

эффективных предприятий всего мира и примером выдающихся предпринимателей.

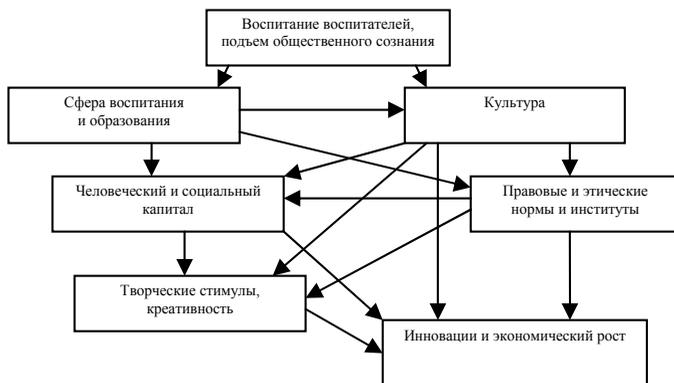


Схема 2. Звенья, формирующие институциональные факторы экономического роста

Рост и процветание любой экономики, как известно, зависят от интенсивности предпринимательства и инноваций, т.е. в конечном счете от эффективности мотивации людей, являющихся проводниками этих процессов, от применения их творческих способностей и созидательного предпринимательства, в то время как всякий социальный надлом, нестабильность и неуверенность не дают простора для эффективной и творческой социальной деятельности. Важный вывод состоит в том, что для реализации условий развития необходима институциональная и социокультурная среда, стимулирующая предпринимательское и инновационное поведение. В этой системе факторов, безусловно, важная роль принадлежит конкуренции, однако эти процессы не могут и не определяются исключительно действием рыночных сил. В этой системе не меньшее значение имеет демократия. И если конкуренция и демократизация играют, скорее, роль внешнего стимулятора, то предпринимательская культура и деловая этика – не менее важно-го внутреннего.

## **6. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ: ЭВОЛЮЦИЯ И КОНВЕРГЕНЦИЯ КУЛЬТУР**

Со времени окончания эпохи «холодной войны» межкультурные отношения превратились в один из наиболее популярных объектов исследования в области мировой политики и экономики. Здесь имеются различные позиции, отмечающие как межкультурные конфликты, так и сотрудничество культур. С этой точки зрения особый интерес представляют две проблемы – перспективы эволюции культурных архетипов и возможности сближения и взаимодействия тех или иных их особенностей. Дело в том, что распространяемые в силу объективных причин западные институты могут оказаться неэффективными на иной почве именно в силу различий культурных, исторических и демографических условий. В условиях глобализации принятие деловых решений все в большей мере сталкивается с проблемами этики, различием этических норм и этического климата. Становится необходимым более глубокое понимание межнациональных различий в повседневных нормах, правилах поведения, социальных факторах и т.д.

Вслед за Г. Хофстедом многие исследователи рассматривали культуру как явление достаточно стабильное и подверженное лишь весьма медленной эволюции. В последнее время, однако, дискуссия относительно значения культуры дополнилась новым, динамичным взглядом, согласно которому политические, экономические и технологические условия XXI в. определяют глобальные изменения в культуре. Глобализация ведет к существенному культурному «перекрестному опылению» (162, с. 326). Культуры перестают быть несвязанными и независимыми, хотя все еще нередко рассматриваются как таковые. Было показано, что в рамках мирового бизнес-сообщества возникает однородная группа, члены которой разделяют общие ценности, установки, нормы и стандарты поведения, которые берут верх над различиями в культурных корнях и позициях (94).

В то же время с точки зрения глобального подхода нет сомнения в том, что в мире экономики и бизнеса сегодня господствует единственный культурный подход – западный, и скрытые силы других культур игнорируются многими организациями. Однако никакая система, включая бизнес и экономику, не может долго процветать при гипертрофии одного из ее элементов – ресурсы скоро истощаются и в действие вступают силы равновесия, что обычно сопровождается упадком.

Ценности американского менеджмента имеют глубокую основу в социальных нормах, характерных для данной национальной культуры, что ставит под сомнение возможность их целостной имплантации в другое общество. Тем не менее это не препятствует переносу их части на другую почву, тем более под давлением фактора глобализации. Тейлоризм и фордизм оказывали значительное влияние на европейский менеджмент в течение значительного периода времени. В последующем эта тенденция, выражающаяся в заимствовании европейцами ценностной ориентации и методов, свойственных американскому менеджменту, продолжалась.

Так, Э.Х. Шли и М. Уорнер недвусмысленно заявляют об «американизации» европейского менеджмента, обосновывая этот вывод такими явлениями, как введение новой практики управления человеческими ресурсами под влиянием изменений на рынке труда, использование концепции «рыночной стоимости капитала», ведущее к соответствующей ориентации показателей деятельности фирм (цена акции, норма прибыли), приведение управленческих стимулов в соответствие с интересами акционеров, явном движении к характерной для американского стиля мотивации на основе прибыли (системы оплаты, связь премирования с биржевыми показателями, опционы на акции и т.д.) (176).

Однако, по мнению специалистов, современная «американизация» существенно отличается и от послевоенной «передачи управленческих знаний», и от процесса экспансии американских ТНК в Европу, в результате которого американские модели управления проникли в европейские отрасли и компании, особенно в 50-е и 60-е годы XX в. Сегодня это преимущественно «домашний» процесс, состоящий в принятии англосаксонских методов и стиля управления руководством крупных европейских компаний. На современное поколение германских менеджеров могли повлиять англо-американская подготовка в области управления, опыт работы в американских фирмах или их филиалах в Германии, масштабное присутствие американских ТНК в Германии, демонстри-

рующих ориентиры для моделей управления, а также американских консультационных фирм.

Германский и в целом европейский менеджмент испытывает давление в пользу существенных изменений со стороны различных объективных факторов, к которым относятся введение общеевропейской валюты, общее замедление роста европейской экономики, общий экономический цикл. Поэтому важный вопрос заключается в возможности нести издержки поддержания статуса социальной рыночной экономики. Наконец, играет роль расширение применения английского языка, англоязычной терминологии в экономической и управленческой литературе и практике, что может рассматриваться как признак интернационализации управленческой культуры.

Хорошо известно, что японская организационно-управленческая культура связана с ключевым значением, придаваемым человеческим ресурсам. Японские фирмы ведут огромную организационную работу в этой области, которую характеризуют интенсивное обучение, практика долгосрочного найма, ротация, участие в процессе принятия решений и т.д. От европейских фирм их отличает широкое развитие горизонтальной координации между подразделениями, основанной на обмене компетенциями, а не на специализации, организационная гибкость и прагматизм. Все эти характеристики тесно взаимосвязаны и в целом способствуют формированию адаптивной рабочей силы, готовой к нововведениям. Как показывают обследования, европейские организации в настоящее время также расширяют и интенсифицируют горизонтальные связи и даже опережают в этом процессе японские (168).

В то же время в японских фирмах происходит постепенная эволюция традиционных элементов управления человеческими ресурсами. Это касается, например, введения оплаты по результатам и соответствующих процедур оценки. Одновременно происходит сокращение звенности управленческой иерархии. Японские фирмы испытывают потребность в сокращении затрат и придании гибкости системе управления человеческими ресурсами.

Таким образом, в последние десятилетия под влиянием ряда факторов (глобализация, создание сетевых структур, стратегических альянсов) происходит некоторое сглаживание различий организационных форм и стилей управления. Но, как указывают исследования, если направления изменений в целом сходны, но их интенсивность во многом различна, поэтому следует избегать простых выводов о конвергенции.

Указанные явления говорят о том, что хотя тенденция «американизации» расширяется, она относится только к специфическим методам менеджмента, и нет основания полагать, что все будут копировать все, что возникает в корпоративной Америке, как и в Европе или Японии. Разумеется, в поисках новых управленческих стимулов должно отбираться и отбирается то лучшее, что имеется в различных культурах. Таким образом, движение к смешанным, гибридным формам является одновременно и рекомендацией и констатацией реально происходящих процессов.

Важным следствием этих процессов является необходимость соответствующей подготовки работников, выходящих на международную арену, цель которой состоит в содействии гибкой адаптации к межкультурным различиям. Такая задача должна учитываться специалистами по управлению человеческими ресурсами при разработке программ обучения. Кроме того, исследования показали значение языковой подготовки при адаптации поведения. Эти выводы необходимо учитывать также при формировании многонациональных трудовых коллективов.

По мнению Р. Лессема, последние 150 лет политика и экономика характеризовались наличием скорее политически и экономически разделяющих, чем культурно и психологически объединяющих сил: Восток и Запад разделялись противоположностью коммунизма и капитализма, а Север и Юг – пропастью богатства и бедности. При этом идеологическое разделение капиталистического и коммунистического подходов скрывало культурные и психологические различия.

Р. Лессем предложил классификацию социокультурной среды, в основу которой фактически положил психологический критерий, и выделил преобладающие черты четырех типов обществ: для Севера характерно мышление, основанное на рациональности; для Юга – человеческая эмоциональность; прагматичный здравый смысл – для западного мира; основанная на целостности интуитивность является характерной чертой Востока. По его мнению, в целях формирования эффективных организаций необходимо поддерживать менеджеров, институты и нации, способствующие соединению культурных черт Запада, Севера, Востока и Юга. Конкурентная «западная» этика бизнеса безнадежно устарела. Существует необходимость заменить ее всемирной этикой, соединяющей черты западной, восточной, северной и южной бизнес-этик. Такая психологическая и философская целостность должна соединять присущие им здравый смысл, интуицию, размышления

и чувства, с одной стороны, и прагматизм, рационализм, холизм и гуманизм – с другой (148).

В сфере управления, может быть, наиболее заметным образом проявляется процесс конвергенции культур, методов и стилей управления. Во многом это происходит через сближение и взаимное заимствование программ обучения и подготовки управленческих кадров. Один из таких каналов – распространение в европейских системах образования американских магистерских программ по менеджменту (МВА).

Согласно международным оценкам, в 2001 г. численность проводимых в мире программ МВА составила 1600, из них более 600 – в Европе. Сегодня это один из наиболее распространенных видов дипломов о высшем образовании, получение которого во всем мире рассматривается как самый надежный путь к высоким управленческим должностям. Несмотря на то, что фактически профессиональное обучение менеджменту представляет собой весьма разнообразную смесь программ и учебных заведений, общее для всех учреждений и континентов состоит в повсеместном предложении МВА (153, с. 472).

Среди специалистов существует мнение, что распространение МВА в Европе свидетельствует о стандартизации и «американизации» европейского управленческого образования. При этом игнорируются разнообразные параллельные процессы, в том числе механизмы распространения локальной практики менеджмента. Ряд исследователей отмечают, что в процессе распространения эта модель модифицируется, сочетая как общие, так и особенные черты.

Распространение программ МВА можно объяснить общим развитием менеджмента и соответствующего образования в Европе и других регионах мира. В его основе лежат два явления: во-первых, становление управления в сфере бизнеса как самостоятельной отдельной научной и учебной дисциплины, во-вторых, заимствование после Второй мировой войны американских методов менеджмента. В то же время за последние два десятилетия практически во всех европейских странах учебные заведения как никогда ранее расширили количество программ управленческого образования, в том числе за счет разработки собственных и модификации действующих программ. Отмечается также, что в процессе реализации программы обмена между учебными заведениями и других форм сотрудничества американских и европейских учреждений имеет место не только влияние американских разработчиков

на их европейских последователей, но и обратное заимствование их опыта и знаний.

В развитой рыночной экономике предпринимательские знания в значительной мере передаются как составная часть общей культурной среды. Успешные предприниматели восхваляются в средствах массовой информации. Некоторые этнические общности обладают, таким образом, преимуществом – их культурная среда, богатая примерами и ролевыми моделями предпринимательства, способствует формированию соответствующих устремлений и надежд (в социалистических обществах имела место прямо противоположная ситуация).

Таким образом, предпринимательское обучение в переходной экономике необходимо рассматривать как чрезвычайно широкую общественную задачу. Такую стратегию рекомендуют для России, например, Дж. Стиглиц и Д. Эллерман (71). Эта задача решается по многим направлениям: начальная и средняя школа, учреждения дополнительного образования для взрослых, университеты и колледжи, а также обучение широких слоев общества через электронные и печатные средства информации.

Говоря о перспективах дальнейшей эволюции и возможной конвергенции культур, специалисты отмечают различия в темпах и факторах (внутренних и внешних) изменений на различных этапах исторического развития. Среди внешних факторов – межкультурные контакты и обмены. Катализатором всегда служила культурная диффузия, поскольку развитие человеческой культуры в целом опиралось на способность заимствовать и интегрировать элементы других культур. Неизбежность интеграции новых элементов в культурное наследие создает новые проблемы, требующие новых решений, и тем самым порождает новые идеи. Благодаря технологическому прогрессу, разделению общественного труда, торговому обмену, миграции и т.д., темпы культурной диффузии во всем мире значительно ускорились по сравнению с любым другим историческим периодом.

Существуют два различных взгляда на будущее культурного разнообразия. С одной стороны, озабоченность перспективой исчезновения культурных различий под напором модернизации. С другой – оптимизм в отношении возрождения местных культур на фоне глобализации и их роли как фактора консолидации общества и человеческого поведения. Неадекватная политика развития может разрушить некоторые культурные ценности, но соответствующая политика, программы и проекты способны содействовать

культурному и экономическому развитию и их взаимному обогащению (126, с. 181).

Конкретные примеры показывают, что результатом культурных различий могут быть как конфликты, так и сотрудничество, в зависимости от многообразных социально-экономических условий. Так, межкультурное сотрудничество весьма чувствительно к параметрам культурных различий в тех странах, где неоднородность культуры создает серьезные проблемы внутри страны и на международном уровне. Соседство без учета культуры не обеспечивает общности и может действовать в противоположном направлении. Однако, подчеркивает Р. Гуо, культурные различия оказывают весьма незначительное влияние на конфликты, если различные группы привыкли жить друг с другом в политически стабильной и экономически справедливой среде (126, с. 177).

На это обстоятельство обращал внимание и Ф. Фукуяма, отмечая, что «культурное соперничество вполне способно приводить не к конфликту, а к творческому перерождению, и примеров такой кросскультурной стимуляции не так уж мало... Вне зависимости от того, ведет противостояние культур к конфликту или прогрессу и дальнейшей адаптации, сегодня стало жизненно важным выработать более глубокое понимание в отношении того, что делает различные культуры различными и что составляет основу их функционирования, – ибо проблемы глобальной конкуренции, как политической, так и экономической, все чаще будут формулироваться именно в терминах культуры» (84, с. 18). М. Портер указывает на процесс вызревания основ подлинно интернациональной экономической культуры, которая преодолевает традиционные культурные границы и все глубже усваивается различными странами. При этом, по мнению специалистов, роль культуры в экономическом процветании станет более позитивной, а ее уникальные аспекты, определяющие ценности, модели поведения, нормы и социальные представления, станут важными источниками конкурентных преимуществ. Народы начнут заниматься прежде всего теми сферами, где их культура предоставляет им уникальные преимущества (30, с. 81).

Реальная позиция стран в современной мировой экономике и шансы на ее улучшение, подчеркивает Т. Сентеш, определяются не только теми сравнительными преимуществами, которыми эти страны фактически обладают как «даром», но и в возрастающей степени теми конкурентными преимуществами, которые они способны создать за счет более высокого уровня качества труда, раз-

вития человеческого капитала, образования и повышения научно-технического потенциала (182). Как видим, позиции в мировой экономике связаны в первую очередь с качеством труда, которое определяется его культурой, т.е. отношением к труду, и образованием. Таким образом, два важнейших фактора – это квалификация, основанная на образовании, и отношение к труду, основанное на мотивации и общей культуре.

Что касается развивающихся стран, то, как говорится в докладе, подготовленном к X Международной научной конференции ГУ-ВШЭ Е.Г. Ясиным и М.В. Снеговой, «живучесть традиционных институтов и ценностей аграрного общества – свидетельство культурной отсталости... в принципе преодолима. Страны и их правители могут не захотеть заниматься выращиванием новых, нетрадиционных институтов, важных для развития, хотя и неподатливых для изменений. Они даже могут говорить о превосходстве национальных ценностей и об их защите от иностранного влияния. Но тогда, скорее всего, будут возникать трудности в развитии, а отставание подобных стран от уровня наиболее успешных... либо сократится незначительно, либо останется неизменным, а возможно и увеличится». Для этих стран преодоление институциональных и культурных барьеров «тем сложнее, чем глубже убеждение в том, что собственные традиционные ценности предпочтительнее универсальных, что без институциональных и культурных изменений, вытекающих из перехода от аграрного к инновационному обществу, можно обойтись. За это придется заплатить отсталостью» (89, с. 90–92). При этом подчеркивается, что речь не идет об отказе от самобытности культуры. Самобытность может иметь полезные грани, но она не должна быть прикрытием отсталости и сопротивления переменам.

Важным в связи с этим, безусловно, является учет стадий развития и конкретной стадии, характерной для данной страны и ее экономики. Говоря о перспективах для ряда развивающихся высокими темпами стран, Е.Г. Ясин и М.В. Снеговая отмечают, что «одни, как сегодня развитые страны, выйдут на технологическую границу, т.е. передовые рубежи развития технологий, преодолев свойственные им культурные барьеры. Другие не смогут их преодолеть, и траектория их развития далее будет проходить ниже технологической границы, на большем или меньшем расстоянии от нее, пока культурные барьеры не будут взяты» (89, с. 8).

Речь здесь идет об общей перспективе развития, т.е. его едином векторе и универсальных ценностях, которые проявляются в

рамках любой системы периодизации мировой истории. На современном ее этапе успехи развивающихся стран связаны с восприятием социокультурных и технологических достижений Запада, хотя Европа лидировала в этом отношении далеко не всегда, а на сравнительно небольших по всемирно-историческим меркам отрезках. XXI век прогнозируется как период взаимопроникновения, сотрудничества и конкуренции элементов различных культур, открывающий перспективу создания наиболее благоприятных условий для инноваций и развития. В конечном счете вероятно формирование глобальной культуры, предполагающей единство в многообразии. Таким образом, конкуренция культур будет протекать параллельно с конвергенцией культур, и это обстоятельство должно учитываться в политическом и экономическом прогнозировании и планировании, в том числе в области развития, привлечения и сохранения творческого потенциала.

Ясно, что и характеристики, и масштабы культурных ареалов не являются неизменными, их современная конфигурация, сложившаяся на протяжении последнего тысячелетия, подвергается изменениям как в рамках общей глобализации, так и под влиянием межкультурного взаимодействия. Так, элементами этой конфигурации, отмеченными наибольшей вероятностью развития процессов сближения, являются два ареала, объединенных общностью христианской культуры. Существенную роль здесь играет влияние европейской экономической и политической интеграции, которая уже распространяется на области, входящие в другие ареалы. От того, как будут происходить эти процессы, и от того, какое место в них будет занимать Россия, во многом зависит вся будущая история.

Сказанное важно и для решения бытующего вопроса о том, следует ли заимствовать (с достаточным основанием и постепенно) западные социокультурные установки или сохранять (так же вдумчиво и выборочно) традиционные отечественные ценности? Разумеется, необходимо и то, и другое, главное – что именно и как. Я. Корнай в статье, посвященной итогам международного исследовательского проекта, инициированного университетом «Коллегиум Будапешт», отмечает, что ход истории во многом обусловлен тем, как вырабатывается то или иное решение. «Даже если две страны находятся в очень похожем положении, они достигли его различными историческими путями. Для историка это очевидно, но часто забывается теми, кто рекомендует механически

заимствовать за рубежом испытанные институты, нормы регулирования и формы организации» (29).

Несомненно, российские конкурентные преимущества могут прирастать на основе способности к творчеству, оригинальному решению задач, увлеченности, помноженных на высококачественное современное образование. Однако ответ на поставленный вопрос, как совершенно справедливо отмечают Н.М. Лебедева и А.Н. Татарко, зависит от представления о том, какова логика исторического процесса и экономического развития (33, с. 407). Думается, что общий вектор такого развития означает необходимость стимулирования инициативности, внедрения конкурентных отношений, воспитания стремления к личным достижениям, ответственности, самодисциплины. Не последнюю роль должно сыграть также принципиально новое отношение к традиционным ценностям, развитие духовности, способности к самоограничению, широкое освоение этических и эстетических начал в социальном трудовом поведении и общении. Русский бизнес должен выработать, по выражению А. Моруа, «такую модель управления, которая будет основана на принципе справедливости и позволит высвободить творческие начала национальной культуры» (33, с. 413).

Культурный обмен и заимствование, естественно, не означают отказа от преимуществ национальной культуры применительно к потребностям развития своих стран. Во многих случаях национальную культуру рассматривают как источник устойчивых конкурентных преимуществ. Как отмечает С.В. Сидоренко, «чтобы этот источник не иссяк, его стараются оберегать и поддерживать всеми доступными способами... Таким образом, государственная политика направлена на создание и удержание конкурентных преимуществ на базе национальной культуры... В странах, где придерживаются подобной позиции, это приносит вполне ощутимые “плоды”... в виде увеличения объема, разнообразия и доступности культурных продуктов, роста занятости в отрасли культуры и в смежных отраслях, увеличения налоговых поступлений в бюджеты, ускорения экономического роста, укрепления социальной сплоченности населения, изменения жизненных ценностей, позитивного формирования личности и многих других» (62, с. 100–101). «...Заимствовать многие общецивилизационные формы хозяйства, – отмечает Ю. Ольсевич, – можно и нужно, ибо этнические традиции... вовсе не единственная психологическая основа хозяйствования: есть еще общечеловеческие инстинкты и нормы морали. И общечеловеческое вполне совмес-

тимо с национальным». В качестве примера приводится Япония, где «сформировался неповторимый симбиоз рыночных отношений конкуренции, частного присвоения, рационализации с коллективной дисциплиной, самоограничением, взаимной страховкой, кооперацией и прямой взаимопомощью» (50, с. 15, 16). При этом имеется достаточно обширный зарубежный опыт и целый ряд известных управленческих технологий, доступных для применения.

Среди традиционных ценностей, которые могут служить основой и источником конкурентных преимуществ, в том числе и в экономике знаний, можно указать, прежде всего, на изобретательность, стремление к справедливости и творческому самовыражению, способность к самоограничению и мобилизации усилий, умение преодолевать препятствия, духовную широту, адаптированность к культурному и конфессиональному разнообразию.

Вместе с тем необходимо избавляться от элементов культуры, служащих тормозом поступательного движения. Так, все еще существуют голоса, ностальгирующие по поводу общины, ее якобы глубоких корней, которые следует не только учитывать, но и использовать. Культура общинного передела, как мы видели, все еще существует и нередко довлеет над общественным сознанием. Сегодня следствием общинной психологии являются нередко встречающаяся ведомственная круговая порука, препятствующая правосудию, покрытие халатности и нерадивости, стремление к уравниловке.

Таким образом, большинство исследователей указывают на отношения взаимовлияния и взаимного изменения культуры и социально-экономического развития в целом и необходимость их изучения, с тем чтобы научиться управлять соответствующими процессами и тем самым воздействовать на общественное развитие. Что касается культурных традиций, то необходим разумный подход как к их сохранению, так и изменению с помощью развития соответствующих социальных институтов, культурных ценностей, условий, обеспечивающих свободу, инициативу, творческое самовыражение.

В связи с этим перед образованием стоит задача развития ценностей, элементов человеческого и социального капитала, способствующих развитию как человека и общества, так и экономическому развитию: инициативности, честности, обязательности, доверия, творческой самоотдачи, толерантности, готовности к изменениям и многих других.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Экономисты и социологи единодушны в том, что культура и ее многообразные проявления, составляющие элементы институциональной системы, имеют существенное значение и оказывают на социально-экономическое развитие влияние, носящее хотя и сложный и подчас неоднозначный, но четко выраженный характер. Среди важнейших аспектов этого социокультурного влияния ценностные ориентации, социальные представления, моральные нормы, степень доверия и обязательности, лежащие в основе человеческого поведения и формирующие совокупную характеристику, которую можно определить как социокультурный капитал.

Здесь шла речь о различных элементах социокультурного капитала в их связи с экономикой. Вместе с тем не следует забывать и о культуре в ее общем понимании как сферы человеческого творчества и нравственного воспитания, ибо и вложения в общую гуманитарную культуру представляют собой инвестиции в человека как важнейший фактор производства. Время, когда экономисты относили духовную деятельность к непроизводительной сфере, ушло в прошлое, и это, безусловно, относится не только к науке, которая обрела значение материальной силы, важнейшего фактора развития современного производства.

Мы попытались выяснить некоторые глубинные причины отрицательных явлений, имеющих место в России и ведущих подчас к дезорганизации и низкой эффективности ее экономики. Мы вынуждены признать, что одна из таких причин связана с социокультурными факторами, с присутствием традиционной «культуры» коррупции, безответственности и т.п. Вывод очевиден: сложившиеся на сегодняшний день низкое качество человеческого капитала и недостаточный уровень инвестиций в человеческий капитал накладывают ограничения на динамику экономического роста и общественного развития.

Приходится признать, что состояние культуры в России, несмотря на все положительные изменения во многих ее аспектах (в отношении к переменам, внешнему влиянию, предприимчивости, доверия) и высокий уровень моральных издержек как особого рода общественных потерь, ложащихся бременем на экономику и сдерживающих ее развитие и эффективное функционирование, являются факторами, в перспективе неблагоприятными для инновационности экономики и, следовательно, для экономического роста.

Современное состояние морали и деградация социального капитала объясняются не только историческим наследием и уничтожением лучших носителей морали в результате всех потрясений XX в., но и сравнительно недавними событиями: реформами, вызвавшими резкое расслоение общества и ставшими тяжелым испытанием для большинства, правовыми коллизиями, переделами собственности и т.п. С точки зрения перспектив экономической эффективности и инновационности вывод однозначен: чтобы исправить сложившееся положение, нужно приложить громадные усилия в области образования и науки. Между тем ни для кого не секрет, что сами эти сферы нуждаются в коренном улучшении, что в свою очередь должно стать важным источником формирования новой нравственности.

Система ценностей как составляющая социального капитала указывает на наличие положительной основы для формирования экономики знания и инноваций в постсоциалистических странах. В то же время такие элементы социального капитала, как взаимосвязи и уровень доверия, сохранившие черты ушедшей системы, оказывают негативное воздействие на сферу бизнеса. Эти негативные эффекты социального капитала требуют от правительств политики, направленной на создание стабильных институциональных систем, укрепление правовых норм и стимулирующей системы регулирования.

Проблема социального капитала остро стоит и в западных обществах, где индивидуалистический дух капитализма разрушает социальные связи в обществе, жизненно важные как связующие звенья, объединяющие общественные институты в единое целое. Ясно, что в трансформационных экономиках проблема стоит иначе, здесь она заключается, прежде всего, в отсутствии стабильных институтов и недостатке доверия к институциональной системе. Важнейшей задачей социальной политики является укрепление институциональных систем в направлении, обеспечивающем

функционирование рынка и демократии и в то же время контроль негативных элементов предшествующих социальных сетей.

Т. Веблен полагал, что материальные условия, создавшие и поддержавшие этику капитализма, перестают существовать, и если «идеалы соперничества и статуса» не возьмут верх, то «христианский принцип братства должен логически продолжать завоевывать позиции за счет преследующей материальные интересы морали конкурентного бизнеса» (100, с. 273). Сегодня ясно, что доминируют, безусловно, именно «идеалы соперничества и статуса». Причиной этого является рынок как социальный институт, стимулирующий этику личной выгоды за счет иных этических ценностей. Рынки не формируют индивидов, обладающих качествами самоконтроля, необходимых для эффективного функционирования этих рынков, что требует все большего вмешательства и регулирования для достижения требуемого результата.

Современная капиталистическая экономика приводится в движение не только мотивом личной выгоды, большинство успешных бизнесов основаны на принципах обслуживания, а не наживы. Рынки являются социальными институтами и поддаются воздействию. Возможно и необходимо, чтобы социальная этика способствовала выработке принципов организации рынков, воздействовала и на средства, и на цели экономики (100, с. 273).

Не вызывает сомнений вывод, на который указывали многочисленные исследователи, о том, что выбор стратегии экономических реформ нельзя рассматривать в отрыве от предшествующей траектории развития. Всякая реформа или трансформация экономики в целом или отдельных ее секторов требует выявления и учета соответствующих эволюционно-генетических параметров.

Однако важен и другой вывод о том, что такой учет в то же время не может быть пассивным, о чем также свидетельствует многообразный опыт. Проблема воспитания может вызвать и постановку не раз возникавшего вопроса об изменении человеческой природы. Однако история уже показала, куда могут привести такие попытки. *Менять* эту природу невозможно и вовсе не следует, ибо она достаточно богата и многообразна, но можно выделить в ней те черты, которые достойны развития. И история различных стран, как и история идеологических течений (в том числе религии) служит этому достаточным доказательством.

Сегодня роль исторических институциональных и социокультурных факторов хорошо известна. После падения социалистической системы старые институты, обеспечивавшие опреде-

ленную степень экономической и социальной стабильности общества, быстро разрушились, и новые принципы рыночной экономики быстро распространились по всему бывшему Советскому Союзу. Однако к концу 1990-х годов, когда многие формальные элементы рыночной системы были установлены, их функционирование оказалось слабым. Действие новых законов и норм регулирования ограничивалось присутствием старых неформальных институтов – сильной бюрократией, слабой законопослушностью, наличием неформальных связей и другими исторически обусловленными факторами. Возникла проблема институциональных преобразований как условия для экономических реформ.

Один из важных выводов социокультурного подхода состоит в подтверждении неравномерности развития, вызываемой институциональными и культурными (цивилизационными) факторами, в результате воздействия которых те или иные страны лидируют, а другие отстают, подвергаясь их тормозящему воздействию. Особенно важную роль эти факторы играют для развивающихся стран и стран с формирующимся рынком. «Европейская цивилизация уже перешла в следующую, информационно-коммуникационную или инновационную стадию развития, тогда как другие цивилизации еще находятся в фазе перехода. При этом они сталкиваются с необходимостью изменения своих традиционных институтов и культур, заимствования более продуктивных элементов другой культуры» (88, с. 32).

Исторический фон, характер взаимоотношений общества и власти (тип государства), другие институты, традиции, нормы и правила, организационная и деловая культура, элементы человеческого капитала – все эти факторы наряду с силами сознательного властного принуждения, с одной стороны, и рыночного саморегулирования – с другой, выступают в роли «третьей силы», определяющей характер экономических систем и их разнообразие (15, с. 115). Как отмечал лауреат Нобелевской премии Дж. Тобин, «весьма сложные структуры законов, институтов и обычаев, которые веками формировались в капиталистических странах, суть важнейшие устои современных рыночных систем» (76, с. 74).

Рост и процветание любой экономики зависят от интенсивности предпринимательства и инноваций, т.е. в конечном счете от эффективности мотивации людей, являющихся проводниками этих процессов. Конкуренция, безусловно, играет здесь ведущую роль, но тем не менее эти процессы не могут и не определяются исключительно действием рыночных сил. Однако конкуренция играет

роль, скорее, внешнего стимулятора, а предпринимательская культура и деловая этика – внутреннего.

Источники роста, таким образом, не ограничиваются накоплением факторов производства в их традиционном понимании, для их прибыльного применения необходимы творческие способности человека и созидательное предпринимательство. Следовательно, экономический рост в конечном счете определяется институциональной и социокультурной средой, стимулирующей предпринимательское и инновационное поведение.

Почему этическое хозяйствование прибыльно? Потому что общество по своей сути этично, и это является условием его существования – к такому выводу приходят все большее число исследователей. Выше уже отмечались примеры, свидетельствующие о том, что различные направления в деятельности компании – прибыльные и неприбыльные – способны эффективно дополнять друг друга. С одной стороны, этические нормы и обязательства служат контролерами рыночного экономического поведения, с другой – неприбыльные цели прибыльных операций оказываются эффективными стимулами для последних. Такая взаимность и сочетаемость интересов полезна и с экономической, и с культурной позиций.

«Приведенные факты, – писал 100 лет назад И. Янжул, – вместе с отзывами и мнениями авторитетных ученых, как иностранных, так и наших, русских, убеждают в том, что в интересах чисто материального благосостояния народов необходимо возможно широкое развитие нравственности и специально – честности во всеобъемлющем значении этого слова. И тот народ, который честен, тем самым силен *не только нравственно, но и экономически...* Таким образом, лишь единовременное воздействие *развития образования и улучшения нравственности* и специально честности может значительно поднять и поставить всю настоящую культуру на твердые основания и сделать ее прочной и долговечной. В этом будут заключаться цель и назначение будущей науки народного хозяйства в истинном смысле этого слова» (курсив авт. – И.М.) (87, с. 25, 27).

Дальнейшее развитие российской экономики по пути подъема эффективности и инновационности невозможно не только без существенных институциональных изменений, о чем неоднократно упоминалось и отечественными, и зарубежными специалистами еще в кризисный период трансформации 1990-х годов, но и без изменений, пусть постепенных, но решительных, в сфере, которую

можно было бы назвать сознательной «мелиорацией» культуры, без формирования культуры изменений.

Рецепты хорошо известны: инвестиции в человеческий капитал, социальную сферу, науку, образование, здравоохранение, в культуру в самом широком смысле, непосредственно связанную с творческим и инновационным потенциалом, а также повышение доверия, улучшение общественного климата, развитие институтов гражданского общества, местного самоуправления, сокращение социального неравенства, укрепление демократии и обеспечение творческой свободы. Необходимо укрепление доверия, улучшение общественного климата, формирование отношений между людьми, между экономическими агентами, между обществом и государством, основанных на честности «во всеобъемлющем значении этого слова». Отсюда еще раз следует, что ключевой источник экономического роста и благосостояния заключен в фундаментальных ценностях и мотивации каждого человека и общества в целом, формирующих его творческий потенциал при активной роли общественных институтов и государства, действующего в интересах общества.

Опыт свидетельствует, что историческая динамика зависит от динамики процесса передачи и освоения культурных ценностей. Так, демократии не будет, пока ее ценности не будут широко признаны и усвоены. Поэтому задача, которая стоит перед обществом, может быть определена как во многом образовательная. Возможно, что для России именно культура и, разумеется, наука представляют собой те основные звенья, за которые можно вытянуть всю цепочку устойчивого экономического развития. Зная особенности национальной культуры, можно целенаправленно культивировать ее сильные стороны и преодолевать слабые с помощью образования и воспитания.

Это грандиозная, но выполнимая качественно новая модернизационная задача, и предпосылки для ее решения на базе единства образования, науки, искусства, высоких технологий, экологии и гражданского общества, безусловно, существуют. Прежде всего необходимо обеспечить достойное качество жизни, высокий общественный статус, мощные стимулы, способствующие развитию человеческих талантов, новаторов во всех сферах общественно полезной деятельности, развитие культуры во всех ее проявлениях, экономическую и социальную доступность культурных благ, а в качестве первоочередных инструментов – соответствующее воспитание и универсальное образование.

Таким образом, воспитание, образование, наука, высокие технологии, искусство и природоохранная деятельность становятся «сферами прорыва в постиндустриальное общество». Отсюда ключевые фигуры будущего социально-экономического развития – воспитатель детского сада, школьный учитель, университетский профессор, ученый, инженер, конструктор, эколог, и т.д. Столь же необходимо и участие деятелей культуры, добровольно создающих творческие союзы и объединения на почве интереса к культуре, а не имуществу.

Путь нашей страны в экономическое процветание лежит гораздо глубже, чем это иногда кажется, и связан с долгим и вдумчивым воспитанием будущих поколений в духе основных нравственных ценностей человеческой свободы и справедливости.

Исходя из сказанного представим себе некую дополнительную (по отношению к экономической, основанной на инвестициях и спросе) «цепочку» экономического роста, имеющую в своей основе развитие человеческого капитала.

– Поощрение и развитие культуры во всех ее проявлениях, материальная и политическая поддержка сферы культуры и сферы образования.

– Учение учителей и воспитание воспитателей.

– Развитие педагогического образования, подготовка нового поколения высококвалифицированных преподавательских кадров.

– Содержательное и нравственное улучшение школьного образования.

– Содержательное и нравственное улучшение специального и профессионального образования.

– Содержательное и нравственное улучшение высшего образования.

– Создание и поддержание системы непрерывного обучения и повышения квалификации персонала всех уровней и сфер хозяйства.

– Улучшение общественного здравоохранения и других сфер, обеспечивающих общее повышение качества жизни.

Исследования показывают, что культура это не только существенный фактор экономики, но и фундаментальный фактор, определяющий характер гражданского общества, правовой системы, отношений экономических агентов и т.д. Учет фактора культуры, следовательно, указывает на возможные будущие траектории развития и особенности политики, необходимой для коррекции этих траекторий.

В целом можно отметить следующие аспекты взаимного переплетения этико-культурной среды и экономики:

- культура оказывает воздействие на процессы, определяющие динамику экономического роста, присутствует в анализе его неравномерности, ее параметры (элементы) являются реальными факторами ускорения или замедления экономического развития;

- экономическое, деловое поведение связано с моралью и деловой этикой, компоненты культуры, обычаи, традиции, ценности, целевые установки и т.д. определяют мотивацию, отношение к труду и в конечном счете наряду с другими факторами его продуктивность;

- приемлемы и оправданны лишь такие действия и формы поведения экономических агентов (деловые операции, коммерческие сделки и т.д.), которые направлены исключительно на этически непротиворечивый и морально полезный результат (этическая экология).

Эффективность в конечном счете зависит от отдачи от каждой единицы затраченной каждым человеком умственной и физической энергии, от его отношения к своему делу, т.е. от культуры – культуры честности, культуры добросовестности, культуры компетентности и т.д. Моральные издержки – это не фигура речи, а особого рода общественные потери, лежащие бременем на экономику и сдерживающие ее развитие и эффективное функционирование, реальная величина, замедляющая экономический рост, снижающая производительность труда и конечный продукт, т.е. оказывающая негативное влияние по многим направлениям. Вероятно, одна из задач состоит в том, чтобы с помощью экономико-математических методов (возможно, корреляционного анализа, производственной функции) попытаться определить эту величину.

Еще раз подчеркнем, что, во-первых, негативное историческое наследие, результирующее в современном состоянии человеческого капитала как важнейшего фактора производства в современной экономике, является существенным препятствием для решения задач модернизации экономики и ускорения экономического роста. Отрицательные явления в области культуры, образования, общественной морали связаны с эффектами в сфере экономики через элементы мотивации к труду и отношений между участниками хозяйственных процессов.

Решение задач модернизации и ускорения роста предполагает преодоление негативного наследия исторической траектории развития и в качестве решающего звена – совершенствование вос-

питания и образования с помощью целенаправленной государственной политики. Необходимым условием являются развитие России по демократическому пути и качественные изменения в системе воспитания и образования, создающие основу для развития национального творческого и инновационного потенциала.

Во-вторых, качественные характеристики и творческая способность человеческого капитала определяются не только его знаниями и физическим состоянием, но и его культурным уровнем и нравственными ценностями. Без улучшения этих параметров и соответствующих институциональных преобразований (демократизации политической сферы, воспитания свободных творческих личностей) нельзя сформировать эффективный творческий потенциал, без которого не может быть инновационного процесса, а без инноваций – экономического роста.

Это означает, что изменение инвестиционных потоков в направлении формирования высококачественного человеческого капитала с учетом потребностей образования, здравоохранения, науки и культуры – это не благое пожелание, а жесткая необходимость.

В-третьих, перспективное направление эволюции корпоративной культуры в XXI в. состоит в соединении общечеловеческих принципов с национальной организационной (хозяйственной) культурой, формировании инфраструктуры взаимодействия государства, бизнеса и общества как механизма регулирования социально-экономических отношений, отсутствие которого неизбежно приводит к системному кризису. При этом должны учитываться как положительные российские элементы культуры и черты психологии коллективизма, так и опыт передовых стран по развитию корпоративных отношений и корпоративного управления.

## Список литературы

1. *Бетелл Т.* Собственность и процветание. – М.: ИРИСЭН, 2008. – 475 с.
2. *Бузгалин А.В.* Свободное развитие личности или плен вещной и личной зависимости (Россия в глобальной экономике знаний: Контексты и альтернативы) // Стратегии России: Общество знаний или новое Средневековье?: Материалы конф., 3–4 апр. 2008 г. – М.: Ленанд, 2008. – С. 3–11.
3. Быть честным – стратегически выгодно // *NBJ: Национальный банковский журнал.* – М., 2007. – № 7. – С. 28–32.
4. *Вебер М.* Избранные произведения. – М.: Прогресс, 1990. – 808 с.
5. *Вебер М.* О России: Избранное. – М.: РОССПЭН, 2007. – 158 с.
6. *Веблен Т.* Теория делового предприятия. – М.: Дело, 2007. – 288 с.
7. *Гайдар Е.Т.* Государство и эволюция. – СПб.: Норма, 1997 – 222 с.
8. *Гангнус А.* Что сделал ты с братом своим? // *Хронограф-90: Сборник.* – М.: Моск. рабочий, 1991. – С. 168–200.
9. *Гвишиани Д.М.* Организация и управление. – М.: Наука, 1972. – 536 с.
10. *Гельвановский М.* Россия на пути к нормальной хозяйственной системе // *Общественные науки и современность.* – М., 1993. – № 5. – С. 102–110.
11. *Гельвеций К.А.* Об уме. – М.: Соцэкгиз, 1938. – IV, 395 с.
12. *Герцен А.И.* О развитии революционных идей в России // *Собр. соч.: В 30 т.* – М.: Наука, 1956. – Т. 7. – С. 133–258.
13. *Горький М.* Несвоевременные мысли // *Хронограф-90: Сб.* – М.: Моск. рабочий, 1991. – С. 25–44.

14. *Горянин А.Б.* Традиции свободы и собственности в России: От древности до наших дней. – М., 2007. – 360 с.
15. *Гребенников В.Г.* Ассоциации на пройденные темы // Экономическая наука современной России. – М., 1998. – № 1. – С. 104–116.
16. *Грэттон Л.* Демократическое предприятие. – СПб.: Стокгольм. шк. экономики в Санкт-Петербурге, 2005. – 282 с.
17. *Достоевский Ф.М.* Дневник писателя: Избранные страницы. – М.: Современник, 1989. – 557 с.
18. *Друкер П.Ф.* Задачи менеджмента в XXI веке. – М. и др.: Вильямс, 2007. – 276 с.
19. *Друкер П.Ф.* Управление в обществе будущего. – М. и др.: Вильямс, 2007. – 306 с.
20. *Зарубина Н.Н.* Бизнес в зеркале русской культуры. – М.: Анкил, 2004. – 305 с.
21. Иностранцы путешественники о России: Английские путешественники в Московском государстве в XVI веке. – Л.: ОГИЗ, 1937. – 308 с.
22. Испанская федерация кооперативных предприятий «Мондрагон». – Режим доступа: <http://www/spain.org.ru/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=167>
23. *Канке В.А.* Современная этика: Учебник. – М.: Омега-Л, 2007. – 394 с.
24. *Ключевский В.О.* Литературные портреты – М.: Современник, 1991. – 463 с.
25. *Козлов В.В.* Корпоративная культура: Учеб.-практ. пособие. – М.: Альфа-Пресс, 2009. – 301 с.
26. *Козловски П.* Принципы этической экономики. – СПб.: Экономическая школа, 1999. – 344 с.
27. Колокол: Газета А.И. Герцена и Н.П. Огарёва: Переводы, комментарии, указатели. – М.: Наука, 1978. – 220 с.
28. *Корацциари Г.* Этика и экономика: Вопрос открыт // Вопросы экономики. – М., 1993. – № 8. – С. 17–27.
29. *Корнаи Я.* Честность и доверие в переходной экономике // Вопросы экономики. – М., 2003. – № 9. – С. 4–17. – Режим доступа: <http://rusref.nm.ru/kornai1.htm>
30. Культура имеет значение: Каким образом ценности способствуют общественному прогрессу. – М.: Моск. школа полит. исследований, 2002. – 315 с.
31. Культура организации: Проблемы формирования и управления / *Асаул А.Н., Асаул М.А., Ерофеев П.Ю., Ерофеев М.П.*; Меж-

- дунар. акад. менеджмента, Ин-т пробл. экон. возрождения. – СПб.: Гуманистика, 2006. – 213 с.
32. *Культурология: Учеб. для вузов / Под ред. Эренграсс Б.А.* – М.: Оникс, 2007. – 479 с.
  33. *Лебедева Н.М., Татарко А.Н.* Ценности культуры и развитие общества / Гос. ун-т – Высш. шк. экономики. – М., 2007. – 527 с.
  34. *Лебедев С.Н.* Труд. Качество. Ценности / Всерос. гос. налоговая акад. – М., 2009. – 157 с.
  35. *Магарил С.А.* Бюрократия как отражение качества образования // *Правовая и политическая культура России: Прошлое, настоящее, будущее.* – Новосибирск, 2008. – С. 108–133.
  36. *Макаров А.Н., Налетов А.Ю., Доржиева В.В.* Значение социально-культурного капитала в социально-экономическом развитии региона / Бурят гос. ун-т. – Улан-Удэ, 2007. – 177 с.
  37. *Макашева Н.* Этика и экономическая теория // *Общественные науки и современность.* – М., 1992. – № 3. – С. 12–26.
  38. *Максимова Л.Н.* Профессиональная культура в трансформирующемся обществе: Парадоксы и перспективы / Саратов. гос. техн. ун-т. – Саратов, 2009. – 246 с.
  39. *Мацусита К.* Миссия бизнеса. – М.: Бизнеском: Альпина паблишерз, 2009. – 193 с.
  40. *Межуев В.М.* Финансирование национальной культуры – прямая обязанность государства // *Культура и экономика: Поиск новых моделей взаимодействия.* – М., 2007. – С. 23–27.
  41. *Менталитет и культура предпринимателей России, XVII–XIX вв.: Сб. ст. / РАН. Ин-т рос. истории.* – М., 1996. – 216 с.
  42. *Мильнер Б.З.* Теория организации: Учебник. – М.: Инфра-М, 2008. – 864 с.
  43. *Митяшова Л.* Конец войне компроматов // *NBJ: Национальный банковский журнал.* – М., 2007. – № 7. – С. 98–99.
  44. *Мурунова А.В., Кожневников В.П.* Русский менталитет. – Н. Новгород, 2006. – 175 с.
  45. *Найт Ф.Х.* Этика конкуренции. – М.: ЭКОМ, 2009. – 605 с.
  46. *Новиков А.В.* Национальный экономический менталитет в контексте российских реформ / С.-Петербург. гос. ун-т. – СПб., 2006. – 200 с.
  47. *Норт Д.* Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. – М.: Начала, 1997.
  48. *Олсон М.* Роль нравственности и побудительных мотивов в обществе // *Вопросы экономики.* – М., 1993. – № 8. – С. 28–31.

49. *Ольсевич Ю.Я.* Психологические основы экономического поведения. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 412 с.
50. *Ольсевич Ю.* Хозяйственная система и этнос // *Вопр. экономики.* – М., 1993. – № 8. – С. 7–16.
51. *Орлянский Е.А.* Этнорелигиозный фактор в истории экономической мысли / *Рос. гос. торг.-экон ун-т. Ом. ин-т (фил.).* – Омск, 2008. – 189 с.
52. *Панферов К.Н.* Экономика и культура. – М.: РУСАКИ, 2009. – 730 с.
53. *Патнэм Р.* Чтобы демократия сработала: Гражданские традиции в современной Италии. – М.: Ad Marginem, 1996. – 287 с.
54. *Пивоваров Ю.С.* Истоки и смысл русской революции // *Правовая и политическая культура России: Прошлое, настоящее, будущее.* – Новосибирск, 2008. – С. 37–66.
55. *Пивоваров Ю.С.* Русская власть и публичная политика // *Ibid.* – С. 157–187.
56. *Попов Г.Х.* Истоки российской беды. – М.: Изд. дом Международ. ун-та в Москве, 2008. – 368 с.
57. *Попов Г.Х.* Реформирование неререформируемого. – М.: Изд. дом Междунар. ун-та в Москве, 2009. – 528 с.
58. *Поумер М.* К пониманию переходной экономики // *Экономическая наука современной России.* – М., 1999. – № 2. – С. 59–77.
59. Призывы к модернизации не убедили россиян – Граждане не видят себя в качестве субъектов радикальных изменений // *Независимая газета*, 9 декабря 2009 г. – Режим доступа: <http://www.ng.ru/economics/2009-12-09/1-modernizacia.html>
60. *Радыгин А., Энтов Р.* В поисках институциональных характеристик экономического роста // *Вопр. экономики.* – М., 2008. – № 8. – С. 4–27.
61. *Ричи Ш., Мартин П.* Управление мотивацией: 12 факторов мотивации. – М.: ЮНИТИ, 2009. – 399 с.
62. *Сидоренко С.В.* Национальная культура как источник конкурентных преимуществ // *Культура и экономика: Поиск новых моделей взаимодействия.* – М., 2007. – С. 99–107.
63. *Сидорова Е.А.* Национальные особенности отношения к труду в российском обществе. – Новочеркасск: Лик, 2008. – 137 с.
64. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Наука, 1993. – 570 с.
65. *Смит А.* Теория нравственных чувств. – М.: Республика, 1997. – 351 с.

66. Собственность и бизнес в жизни и восприятии россиян / РАН. Ин-т социологии. – М.: Наука, 2006. – 392 с.
67. *Солженицын А.* Архипелаг ГУЛАГ. – М.: ИНКОМ НВ, 1991. – Т. I. – 432 с.
68. *Соловьёв С.М.* Труды по истории России. – М.: Астрель: АСТ, 2003. – 349 с.
69. *Соломанидина Т.О.* Организационная культура компании. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 624 с.
70. *Стиглиц Дж.* Куда ведут реформы? // Вопр. экономики. – М., 1999. – № 7. – С. 4–30.
71. *Стиглиц Д., Эллерман Д.* Мосты через пропасть: Макро- и микростратегии для России // Пробл. теории и практики упр. – М., 2000. – № 5. – С. 18–24.
72. *Струве П.Б.* Исторический смысл русской революции и национальные задачи // Из глубины: Сб. статей о русской революции – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1990. – С. 235–250.
73. *Тарасов А.Н.* Психология лжи в бизнесе: Дурная бесконечность. – М.: Кн. мир, 2007. – 607 с.
74. Теория государства и права: Учебник / Под ред. Бабаева В.К. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ, 2007. – 637 с.
75. Теория систем и системный анализ в управлении организациями: Справочник: Учеб. пособие / Под ред. Волковой В.Н., Емельянова А.А. – М.: Финансы и статистика: ИНФРА-М, 2009. – 846 с.
76. *Тобин Дж.* Вызовы и возможности // Реформы глазами американских и российских ученых. – М.: Фонд «За экон. грамотность», 1996. – С. 65–74.
77. *Тойнби А.* Исследование истории: Пер. с англ. – М.: АСТ, 2010. – 1119 с.
78. *Третьяков В.Т.* «Свобода лучше, чем несвобода» // Правовая и политическая культура России: Прошлое, настоящее, будущее. – Новосибирск, 2008. – С. 8–36.
79. *Трофимов В.К.* Менталитет русской нации. – Ижевск: ШЕП, 2002. – 274 с.
80. *Устюжанина Е.В.* Корпоративная культура предприятия // Модернизация российской экономики и государственное управление. – М.: КомКнига, 2006. – С. 146–170.
81. *Файн Л.Е.* Отечественная кооперация: Исторический опыт / Иван. гос. ун-т. – Иваново, 1994. – 276 с.
82. *Федотов Г.П.* Судьба и грехи России. – СПб.: София, 1992. – Т. 2. – 349 с.

83. *Фридмен М.* Четыре шага к свободе // *Общественные науки и современность.* – М., 1991. – № 3. – С. 16–19.
84. *Фукуяма Ф.* Доверие: Социальные добродетели и путь к процветанию. – М.: АСТ: Ермак, 2004. – 733 с.
85. *Экономические и социальные проблемы России: Сб. науч. тр. / РАН. ИНИОН.* – М.: ИНИОН, 2008. – № 1: Экономическое поведение и этика. – 160 с.
86. *Эрроу К.* Коллективный выбор и индивидуальные ценности. – М.: ГУ–ВШЭ, 2004. – 202 с.
87. *Янжул И.* Экономическое значение честности. – М., 1912. – 27 с.
88. *Ясин Е.Г.* Модернизация и общество: К VIII Междунар. науч. конф. «Модернизация экономики и обществ. развитие», 3–5 апр. 2007 г., Москва / Гос. ун-т – Высш. шк. экономики. – М., 2007. – 114 с.
89. *Ясин Е.Г., Снеговая М.В.* Тектонические сдвиги в мировой экономике: Что скажет фактор культуры: К X Междунар. науч. конф. ГУ–ВШЭ по пробл. развития экономики и о-ва, 7–9 апр. 2009 г., Москва / Гос. ун-т – Высш. шк. экономики и др. – М., 2009. – 138 с.
90. *Albaum G., Peterson R.A.* Ethical attitudes of future business leaders: Do they vary by gender and religiosity? // *Business a. society.* – L., 2006. – Vol. 45, N 3. – P. 300–321.
91. *Baumol W.J.* Entrepreneurial enterprises, large established firms and other components of the free-market growth machine // *Small business economics.* – Dordrecht etc., 2004. – Vol. 23, N 1. – P. 9–24.
92. *Becker S.O., Woessmann L.* Was Weber wrong?: A human capital theory of protestant economic history // *Quart. j. of economics.* – Cambridge (Mass.), 2009. – Vol. 124, N 2. – P. 531–596.
93. *Bhardwaj A., Dietz J., Beamish P.W.* Host country cultural influences on foreign direct investment // *Management intern. rev.* – Wiesbaden, 2007. – Vol. 47, N 1. – P. 29–50.
94. *Bird A., Stevens M.J.* Toward an emergent global culture and the effects of globalization on obsolescing national cultures // *J. of international management.* – N.Y., 2003. – Vol. 9, N 4. – P. 395–407.
95. Building a trustworthy state in post-socialist transition: Creating social trust in post-socialist transition / Ed. by J. Kornai a. S. Rose-Ackerman. – N.Y.: Palgrave Macmillan, 2004. – Mode of access: [www.colbud.hu/pdf/transitions\\_online.pdf](http://www.colbud.hu/pdf/transitions_online.pdf)

96. *Buller P.F., Kohls J.J., Anderson K.S.* When ethics collide: Managing conflicts across cultures // *Organizational dynamics*. – N.Y., 2000. – Vol. 28, N 4. – P. 52–66.
97. *Cavalcanti T.V., Parente S.L., Zhao R.* Religion in macroeconomics: A quantitative analysis of Weber's theses // *Econ. theory*. – B., 2007. – Vol. 32, N 1. – P. 105–123.
98. *Child J.* Trust: The fundamental bond in global collaboration // *Organizational dynamics* – N.Y., 2001. – Vol. 29, N 4. – P. 274–288.
99. *Christensen C.M., Marx M., Stevenson H.H.* The tools of cooperation and change // *Harvard business rev.* – Boston, 2006. – Vol. 84, N 10. – P. 73–80.
100. *Clark Ch.M.A.* Christian morals and the competitive system revisited // *JEI: J. of econ. iss.* – Lincoln (Neb.), 2006. – Vol. 40, N 2. – P. 261–275.
101. *Coleman J.S.* Social capital in the creation of human capital // *American j. of sociology*. – Chicago, 1988. – Vol. 94, N 395. – P. 95–120.
102. *Cuberes D., Jerzmanowski M.* Democracy, diversification and growth reversals // *Economic j.* – Oxford, 2009. – Vol. 119, N 540. – P. 1270–1302.
103. *De George R.T.* The status of business ethics: Past and future // *J. of business ethics*. – Dordrecht, 1987. – Vol. 6. – P. 201–211.
104. *Detrie Ph.* Les nouveaux defies de l'entreprise responsable // *Problemes econ.* – P., 2006. – N 2899. – P. 42–47.
105. *D'Iribarne Ph.* Management et differences culturelles // *Problemes econ.* – P., 2000. – N 2668. – P. 27–30.
106. *D'Iribarne Ph.* Management des entreprises et diversite culturelle // *Futuribles*. – P., 2004. – N 295. – P. 57–70.
107. *Donaldson T.* The ethical wealth of nations // *J. of business ethics*. – Dordrecht, 2001. – Vol. 31, N 1. – P. 25–36.
108. *Dow S.C., Ghosh D., Ruziev K.* A stages approach to banking development in transition countries // *J. of post Keynesian economics*. – Armonk, 2008. – Vol. 31, N 1. – P. 3–33.
109. *Dudley L., Blum U.* Religion and economic growth: was Weber right? // *J. of evolutionary economics*. – Heidelberg, 2001. – Vol. 11, N 2. – P. 207–230.
110. *Dunning J.H., Bansal S.H.* The cultural sensitivity of the eclectic paradigm // *Multinational business rev.* – Detroit, 1997. – Vol. 5, N 1. – P. 1–16.

111. *Ericson R.E.* The Russian economy: From Lenin to Putin // Comparative econ. studies. – Tempe, 2008. – Vol. 50, N 4. – P. 713–716.
112. *Estay Ch.* Setting up businesses in France and the USA: A cross cultural analysis // Europ. management j. – Oxford, 2004. – Vol. 22, N 4. – P. 452–463.
113. Ethics Resource Center: 2005 National business ethics survey. – Mode of excess: <http://ethics.org/research/surveys-and-benchmarking.asp>
114. *Feinstein J.S.* The nature of creative development. – Stanford: Stanford univ. press, 2006. – 470 p.
115. *Feldman S.P.* Moral business cultures: The key to creating and maintaining them // Organizational dynamics. – N.Y., 2007. – Vol. 36, N 2. – P. 156–170.
116. *Fey C.* Overcoming a leader's greatest challenge: Involving employees in firms in Russia // Organizational dynamics. – N.Y., 2008. – Vol. 37, N 3. – P. 254–265.
117. *Friedman M.* Capitalism and freedom. – Chicago: Chicago univ. press, 1962. – 202 p.
118. *Fukuyama F.* Social capital and civil society. – Wash.: IMF, 2000 – 18 p.
119. *Fulmer R.M.* The challenge of ethical leadership // Organizational dynamics. – N.Y., 2004. – Vol. 33, N 3. – P. 307–317.
120. *Galavielle J.-P.* De l'éthique économique à l'éthique des affaires // Problemes econom. – P., 2003. – N 2811. – P. 6–15.
121. *Glunk U., Heijltjes M., Olie R.* Design characteristics and functioning of top management teams in Europe // Europ. management j. – Oxford, 2001. – Vol. 19, N 3. – P. 291–300.
122. *Goodpaster K.E.* Business ethics // Encyclopedic dictionary of business ethics. – Cambridge (MA): Blackwell, 1997. – P. 51–57.
123. *Gratchev M.V.* Making the most of cultural differences // Harvard business rev. – Boston, 2001. – Vol. 79, N 9. – P. 28–30.
124. *Graupp P., Wrona R.J.* The TWI Workbook: Essential skills of supervisors. – N.Y.: Productivity press, 2006. – XXVI, 197 p.
125. *Guiso L., Sapienza P., Zingales L.* Does culture affect economic outcomes? // J. of econ. perspectives. – Princeton, 2006. – Vol. 20, N 2. – P. 23–48.
126. *Guo R.* Cultural influences on economic analysis: Theory and empirical evidence. – Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2006. – XIII, 246 p.

127. *Hausman D.M., McPherson M.S.* Taking ethics seriously: Economics and contemporary moral philosophy // J. of economic literature. – 1993. – Vol. 31, N 2. – P. 671–731.
128. *Hennart J.F., Larimo J.* The impact of culture on the strategy of multinational enterprises: Does national origin affect ownership decisions? // J. of intern. business studies. – Basingstoke (UK), 1998. – Vol. 29, N 3. – P. 515–538.
129. *Heslin P.A., Ochoa J.D.* Understanding and developing strategic corporate social responsibility // Organizational dynamics. – N.Y., 2008. – Vol. 37, N 2. – P. 125–144.
130. *Hofstede G.* Cultures and organizations: Software for the mind. – L.: Harper Collins, 1994.
131. *Hofstede G.* Problems remain, but theories will change: The universal and the specific in 21st-century global management // Organizational dynamics. – N.Y., 1999. – Vol. 28, N 1. – P. 34–43.
132. *Hofstede G.* Cultural consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations. – Beverly Hills (Cal.): Sage Publ., 2001.
133. *Imai M.* Kaizen: The key to Japan's competitive success. – N.Y.: McGraw Hill Publ., 1986. – 148 p.
134. *Kanter R.M.* Collaborative advantage: The art of alliances // Harvard business rev. – Boston, 1994. – Vol. 72, N 4. – P. 96–108.
135. *Kautonen T.* Trust as a governance mechanism in inter-firm relations: Conceptual considerations // Evolutionary a. institutional economics rev. – Tokyo, 2006. – Vol. 3, N 1. – P. 89–108.
136. *Kets de Vries F.R.* A journey into the Wild East: Leadership style and organizational practices in Russia // Organizational dynamics. – N.Y., 2000. – Vol. 28, N 1. – P. 67–81.
137. *Kieling S., Kieling H.* Das Gerechtigkeitsphanomen: Fair fuhren // Bank. – Köln, 2005. – N 8. – S. 76–81.
138. *Kirkman B.L., Lowe K.B., Gibson C.B.* A quarter century of culture's consequences: A review of emporocal research incorporating Hofstede's cultural values framework // J. of international business studies. – Basingstoke, 2006. – Vol. 37, N 3. – P. 285–320.
139. *Klarsfeld A., Mabey C.* Management development in Europe: Do national models persist? // Europ. management j. – Oxford, 2004. – Vol. 22, N 6. – P. 649–658.
140. *Kogut B., Singh H.* The effect of national culture on the choice of entry mode // J. of intern. business studies. – Basingstoke (UK), 1988. – Vol. 19, N 3. – P. 411–430.

141. *Kotter J.P., Heskett J.L.* Corporate culture and performance. – N.Y.: Free press, 1992. – VIII, 214 p.
142. *Kroeber A., Kluckhohn C.* Culture-definitions. – Mode of access: [www.wsu.edu:8001/vcwsu/commons/topics/culture](http://www.wsu.edu:8001/vcwsu/commons/topics/culture)
143. *Landes D.S.* The unbound Prometheus. – L.: Cambridge univ. press, 1969.
144. *Landes D.* The wealth and poverty of nations. – N.Y.: Norton and Company, 1998. – XXI, 650 p.
145. *Lawrence P., Vlachoutsicos Ch.* Joint ventures in Russia: Put the locals in charge // Harvard business rev. – Boston, 1993. – Vol. 71, N 1. – P. 44–54.
146. *Leibenstein H.* X-efficiency: From concept to theory // Challenge. – Armonk, 1979. – Vol. 22, N 4. – P. 13–22.
147. *Leibenstein H.* Allocative efficiency vs. «X-efficiency» // American econ. rev. – Nashville, 1966. – Vol. 56, N 3. – P. 392–415.
148. *Lessem R.* Managing in four worlds: Culture, strategy and transformation // Long range planning. – Oxford etc., 2001. – Vol. 34, N 1. – P. 9–32.
149. *Leung K. et al.* Culture and international business: Recent advances and their implications for future research // J. of international business studies. – Basingstoke, 2005. – Vol. 36, N 4. – P. 357–378.
150. *Lewis A., Pescetto G.* EU and US banking in the 1990s. – L.: Academic press, 1996. – XIV, 213 p.
151. *Lopes H.* From self-interest motives to justice motives: The challenges of some experimental results // Amer. j. of economics a. sociology. – Maiden; N.Y., 2008. – Vol. 67, N 2. – P. 287–313.
152. *Maznevski M.L., Chudoba A.* Bringing space over time: Global virtual team dynamics and effectiveness // Organization science. – Linthicum (MD), 2000. – Vol. 11, N 5. – P. 473–492.
153. *Mazza C., Sahlin-Andersson K., Pedersen J.S.* European constructions of an American model // Management learning. – L. etc., 2005. – Vol. 36, N 4. – P. 471–491.
154. *McCarthy D., Puffer S.* Corporate governance in Russia: Towards a European, US, or Russian model? // European management j. – Oxford, 2002. – Vol. 20, N 6. – P. 630–640.
155. *McCarthy D.J., Puffer S.M., May R.C., Ledgerwood D.E., Stewart W.H.* Overcoming resistance to change in Russian organizations: The legacy of transactional leadership // Organizational dynamics. – N.Y., 2008. – Vol. 37, N 3. – P. 221–235.

156. *McCarthy D.J., Puffer S.M., Vikhanski O.S., Naumov A.I.* Russian managers in the new Europe: Need for a new management style // *Organizational dynamics*. – N.Y., 2005. – Vol. 34, N 3. – P. 231–246.
157. *McCleary R.M., Barro R.J.* Religion and economy // *J. of economic perspectives*. – Princeton, 2006. – Vol. 20, N 2. – P. 49–72.
158. *McGregor D.* The human side of enterprise. – N.Y.: McGraw-Hill, 1985. – 256 p.
159. *Merritt J.* For MBAs, soul searching // *Business week*. – N.Y., 2002. – September 16. – P. 64–66.
160. *Mussa M.* Adam Smith and the political economy of a modern financial crisis // *Business economics*. – Wash., 2009. – Vol. 44, N 1. – P. 3–16.
161. *Myrdal G.* The political element in the development of economic theory. – Cambridge: Harvard univ. press, 1954. – XVII, 248 p.
162. *Neyer A.K., Harzing A.W.* The impact of culture on interactions: five lessons learned from the European Commission // *Europ. management j.* – Oxford, 2008. – Vol. 26, N 5. – P. 325–334.
163. *Ng I.C.L., Tseng L.-M.* Learning to be sociable: The evolution of homo economicus // *Amer. j. of economics a. sociology*. – Maiden; N.Y., 2008. – Vol. 67, N 2. – P. 265–286.
164. *Nordberg D.* The ethics of corporate governance // *J. of general management*. – Oxford, 2008. – Vol. 33, N 4. – P. 35–52.
165. Our creative diversity. Report of the World Commission on Culture and Development (WCCD). – Paris: UNESCO, 1997. – Mode of access: [http://www.unesco.org/culture/policies/ocd/html\\_eng](http://www.unesco.org/culture/policies/ocd/html_eng)
166. *Parboteeah K.P., Cullen J.B., Victor B., Sakano T.* National culture and ethical climates: A comparison of US and Japanese accounting firms // *Management international rev.* – Wiesbaden, 2005. – Vol. 45, N 4. – P. 459–481.
167. *Persson T., Tabellini G.* Democratic capital: The nexus of political and economic change // *Amer. econ. j.: macroeconomics*. – Nashville (Tenn.), 2009. – Vol. 1, N 2. – P. 88–126.
168. *Pettigrew A., Massini S., Numagami T.* Innovative forms of organizing in Europe and Japan // *Europ. management j.* – Oxford, 2000. – Vol. 18, N 3. – P. 259–273.
169. *Pisano G.P.* Can science be a business? // *Harvard business rev.* – Boston, 2006. – Vol. 84, N 1. – P. 114–125.
170. *Porter M., Kramer M.* Strategy and society: The link between competitive advantage and corporate social responsibility // *Harvard business rev.* – Boston, 2006. – Vol. 84, N 6. – P. 78–92.

171. *Portnoff A.-Y.* Le capitalisme unijambiste // *Futuribles*. – P., 2004. – N 294. – P. 35–40.
172. *Putnam R.* Bowling alone: The collapse and revival of American community. – N.Y.: Simon and Schuster, 2000. – 384 p.
173. *Putnam R., Gross K.A.* Democracies in flux: The evolution of social capital in contemporary society. – Oxford: Oxford univ. press, 2002. – 516 p.
174. *Renouard C.* L'éthique et les déclaration déontologiques des entreprises // *Etudes*. – P., 2009. – T. 410, N 4. – P. 473–484.
175. *Rosefielde S.* The Russian economy: From Lenin to Putin. – Malden (MA): Blackwell publ., 2007. – XVI, 260 p.
176. *Schlie E.H., Warner M.* The «Americanization» of German management // *J. of general management*. – Oxford, 2000. – Vol. 25, N 3. – P. 33–49.
177. *Schminke M., Arnaud A., Kuenzi M.* The power of ethical work climates // *Organizational dynamics*. – N.Y., 2007. – Vol. 36, N 2. – P. 171–186.
178. *Schwartz M.S., Weber J.* A business ethics national index (BENI): Measuring business ethics activity around the world // *Business a. society*. – L., 2006. – Vol. 45, N 3. – P. 382–405.
179. *Sen A.K.* On ethics and economics. – Oxford: Basil Blackwell, 1987. – 131 p.
180. *Sporer Z.* Knowledge-based economy and social capital in Central and Eastern European countries // *Eastern Europ. economics*. – Armonk (N.J.), 2004. – Vol. 42, N 6. – P. 39–71.
181. *Stevens G.A., Swogger K.* Creating a winning R&D culture // *Research-technology management*. – Wash., 2009. – Vol. 52, N 2. – P. 22–28.
182. *Szentes T.* Twelve theses on the role of human capital and education in development // *Soc. a. economy*. – Budapest, 2007. – Vol. 29, N 3. – P. 285–303.
183. *Tabellini G.* Culture and institutions: Economic development in the regions of Europe. – 2005. – CESifo Working Paper N 1492.
184. *Teagarden M.B., Donghong Cai.* Developmental lessons from China's global companies // *Organizational dynamics*. – N.Y., 2009. – Vol. 38, N 1. – P. 73–81.
185. The economic role of the state / Stiglitz J.E. et al.: Ed. by Heertje A. – Oxford: Basil Blackwell, 1989. – VII, 178 p.
186. The creative society of the 21<sup>st</sup> century. – Paris: OECD publishing, 2000. – Mode of access: <http://www.oecd.org/dataoecd/41/13/35391171.pdf>

187. The good company: A survey of corporate social responsibility // *Economist*. – L., 2005. – Vol. 374, N 8410, Jan. 22. – P. 1–18.
188. *Thiolon J.-P.* La médiation bancaire // *Rev. du Trésor*. – P., 2006. – A. 86, N 12. – P. 853–861.
189. *Trompenaars F., Hampden-Turner C.* Riding the waves of culture: Understanding cultural diversity in business. – L.: Nicholas Brealey publ., 1997.
190. *Vanberg V.J.* On the economics of moral preferences // *Amer. j. of economics a. sociology*. – N.Y., 2008. – Vol. 67, N 4. – P. 605–628.
191. *Velasquez M.G.* Business ethics: Concepts and cases. – Upper Saddle River (N.J.): Prentice Hall, 2006. – 448 p.
192. *Wielens H.* Ethik – Elixier für Unternehmung und Industriegesellschaft // *Bank*. – Köln, 2004. – N 3. – S. 168–175.
193. *Wilson D., Dixon W.* Homo economicus meets G.H. Mead: A contribution to the critique of economic theory // *Amer. j. of economics a. sociology*. – Maiden; N.Y., 2008. – Vol. 67, N 2. – P. 241–263.
194. World values survey: ICPSR survey data archive. – Mode of access: <http://www.worldvaluessurvey.org/icpsr.umich.edu/icpsrweb/studies/04531>
195. *Yagi K.* Evolutionary reading of Max Weber's economic sociology – A reappraisal of 'Marx–Weber problem' // *Evolutionary a. institutional economics rev.* – Tokyo, 2007. – Vol. 3, N 2. – P. 189–208.
196. *Yusuf Sh.* From creativity to innovation // *Technology in soc.* – N.Y. etc., 2009. – Vol. 31, N 1. – P. 1–8.

**И.Г. Минервин**

**КУЛЬТУРА И ЭТИКА В ЭКОНОМИКЕ:  
СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ФАКТОРЫ  
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА**

Дизайнер (художник) И.А. Михеев  
Художественный редактор Т.П. Солдатова  
Технический редактор Н.И. Романова  
Корректор М.П. Крыжановская

Гигиеническое заключение  
№77.99.6.953.0.5008.8.99 от 23.08.1999 г.  
Подписано к печати 28/IV-2011 г.  
Формат 60x84/16 Бум. офсетная № 1  
Печать офсетная Свободная цена  
Усл. печ. л. 15,25 Уч.-изд. л. 13,7  
Тираж 300 экз. Заказ № 76

**Институт научной информации  
по общественным наукам РАН,  
Нахимовский проспект, д. 51/21,  
Москва, В-418, ГСП-7, 117997**

**Отдел маркетинга и распространения  
информационных изданий  
Тел./факс (499) 120-4514  
E-mail: [market@INION.ru](mailto:market@INION.ru)**

**E-mail: [ani-2000@list.ru](mailto:ani-2000@list.ru)  
(по вопросам распространения изданий)**

Отпечатано в типографии ИНИОН РАН  
Нахимовский пр-кт, д. 51/21  
Москва, В-418, ГСП-7, 117997  
042(02)9