

М.Ю. Савельев

ОКОНЧАТЕЛЬНОЕ РЕШЕНИЕ КЛАССОВОГО ВОПРОСА: МОДЕЛЬ РЕНТ ДИСЦИПЛИНЫ И ЛОЯЛЬНОСТИ

Проблемы институциональной модели организации рыночной инфраструктуры (корпорации) находятся в сфере распределения дохода от конкурентных преимуществ. Результаты исследования решений проблем частной собственности и оппортунизма работников показали, что устойчивым критерием деятельности корпорации является только критерий Шумпетера. Леворадикальные решения требуют иной культуры, т.е. разрушают исследуемый тип общества, либеральные – консервируют противоречия, ставя на пути развития общества институциональные барьеры, реформаторские и социалистические решения этих проблем (включая бюджетное перераспределение, профсоюзный и кредитный контроль, собственность трудовых коллективов и государства) не дают устойчивых решений, а критерий максимизации прибыли недостижим. В целях максимизации скорости нововведений предложено распределять добавленную стоимость корпораций в соответствии с моделью рент дисциплины и лояльности на основании капитализации инвестиций человеческого капитала в организацию. Для институционализации этой модели сформулированы доктринальные нормы с содержанием ценностных оснований деятельности корпораций в соответствии с критерием Шумпетера, а трудовой договор на основании анализа матрицы управленческих бизнес-процессов определен как стратегическое соглашение об инвестициях. Дано системное понятие корпорации как проекта кооперативной деятельности в условиях неоднородной рыночной координации, направленный на снижение неопределенности распределения добавленной стоимости между членами трудового коллектива посредством иерархической координации управленцев и исполнителей. Управленцы осуществляют прием заказа от работников на обеспечение устойчивости общественных отношений, выражающихся в реализации их способностей и в гарантиях занятости и оплаты труда. Проектирование концентрируется в первую очередь на проектировании трудовой деятельности, а обеспечение реализуемости проекта – на средствах мотивационного контроля. Управленцы также обеспечивают снятие затруднений в своей деятельности посредством снабжения её основанными на принципах неравенства и индивидуализма ценностями, профессиональными языками с широкими размытыми смыслами, социалистическими и реформистскими концепциями, из методов – в первую очередь методами согласования и управления персоналом.

Ключевые слова: идеальные экономические системы, неоднородная децентрализованная рыночная координация, обособляющая культура, организация рыночной инфраструктуры, корпорация, фирма, частная собственность, оппортунизм работников, максимизация прибыли, скорость технического прогресса, коммунизм, двусторонняя монополия, неполный контракт, демократия, бюджетное перераспределение, профсоюзный контроль, кредитный контроль, власть трудовых коллективов, государственный капитализм, демократизация капитала, критерий Шумпетера, рента лояльности, рента дисциплины, человеческий капитал, доктринальные нормы, особенные инвестиции, матрица управленческих бизнес-процессов, трудовой договор

Объектом исследования являются организации рыночной инфраструктуры, созданные в интересах нескольких лиц в целях получения дохода от их конкурентных преимуществ, для удобства названные корпорациями, т.е. коммерческими объединениями. Корпорации отличаются от фирм – коммерческих организаций, созданных для удовлетворения потребностей инвесторов [1], тем, что интересы лиц, объединяющихся в корпорацию, существенно различаются между собой уже в силу того, что различаются привносимые ими в объединение конкурентные преимущества. Предметом исследования являются основные проблемы хозяйственной деятельности корпораций в условиях обособляющей культуры и неоднородной децентрализованной рыночной координации [2] – абстрактных моделей культуры и экономики, полученных в результате абстрагирования феноменов обществ, сформированных в нескольких цивилизациях – в первую очередь в западноевропейской, ближневосточной и индийской [3; 4]. Среди этих проблем выделены следующие:

- проблема частной собственности на средства производства,
- проблема оппортунизма работников,
- проблема максимизации прибыли,
- проблема максимизации скорости технического прогресса,
- проблема капитализации человеческого капитала.

В условиях неоднородной децентрализованной рыночной координации [2] ограничением деятельности хозяйствующих субъектов являются знания, как основа конкурентных преимуществ и

монопольного положения на рынке. Носители знаний – люди. Их желание наиболее полно реализовать свои конкурентные преимущества и есть заказ на организацию в этой модели координации. Наиболее типичными заказчиками в этом случае являются носители особых способностей: трудовые коллективы, предприниматели, изобретатели, владельцы исключительных прав. Организация в этих условиях должна снять неопределенности в распределении дохода между ними. Распределение дохода, полученного в форме маржи [2], и есть важнейшая роль организации в обществе с неоднородной децентрализованной рыночной координацией.

Основным денежным потоком для обеспечения такого распределения является текущий денежный поток, важнейшим финансовым документом – решение о начислении заработной платы или иного вознаграждения лиц, усилиями которых создана добавленная стоимость. Эти платежи – не рыночной, а рентной природы по той простой причине, что, как показала практика реализации разных социалистических общественных систем, в основу распределения добавленной стоимости могут быть положены совершенно разнородные концептуально-ценностные критерии и факторы [5], не сводимые к какой-либо единой количественной шкале.

Управление персоналом становится доминирующей отраслью менеджмента. Заказ на реализацию конкурентных преимуществ принимают кадровые подразделения организации. Случай создания организации предпринимателем на основании его конкурентной бизнес-идеи является частным случаем этого общего правила, только роль кадровой службы здесь выполняет сам предприниматель-управленец, не пользуясь сервисными услугами кадровиков. Похожая ситуация будет и при реализации исключительных прав в форме квазизнаниевых конкурентных преимуществ: месторасположения, размеров предприятия, доли на рынке¹. Роль кадровой службы в этом случае выполняют менеджеры организации, вовлекающие в деятельность хозяйствующего субъекта эти монопольные ресурсы через инвестиционные вложения в физический и (или) социальный капитал.

Критика теорий частной собственности

Важнейшим дискуссионным вопросом является вопрос о праве частной собственности на средства производства, которое и порождает конкурентные преимущества в форме месторасположения, размеров предприятия и доли на рынке. С точки зрения настоящего исследования частная собственность является институтом, порожденным не естественным правом, а совокупностью производных норм, вытекающих из принципов общественного самоопределения². Признание за отдельным лицом права на извлечение дохода из ресурса, которым остальные обладать не могут в силу его явной ограниченности в определенных пространственно-временных рамках, не может быть естественным правом, вытекающим из природы бытия этого лица или ресурса. Таким образом, институт частной собственности имеет исключительно знаниевую природу, содержащуюся в сознании людей, пользующихся этим знанием для извлечения дохода.

Частная собственность на средства производства есть институциональное средство обеспечения устойчивого распределения дохода в интересах одной из заинтересованных групп, участвующих в распределении добавленной стоимости. Частная собственность – это чисто институциональная форма конкурентного преимущества, не нуждающаяся в иных формах конкурентного преимущества. Из-за этого отсутствия «реальных», т.е. неинституциональных знаний, обеспечивающих конкурентное преимущество, частную собственность разумно назвать квазизнаниевым конкурентным преимуществом. Этим средством из распределения исключаются иные группы, претендующие на распределение дохода, что приводит к повышению границ бедности и инвестиционной активности и тем самым снижению конкурентного давления на оставшихся частных собственников. Очевидно, что продолжение этой тенденции до минимального количества частных собственников означает только одно – переход к иерархической форме координации.

Теории, осуждающие по различным причинам институт частной собственности достаточно многолики, но сущность их, исходя из вышесказанного, заключается в осуждении этой квазизнаниевой асимметрии и попытке спроектировать её устранение через изменение принципов общественного самоопределения. Анархистские теории ориентируются на проект сетевой

¹ Отдельно эти преимущества здесь не рассматриваются, т.к. размеры предприятия и доля на рынке находятся в функциональной зависимости от географического фактора – границ рынка и, в сущности, имеют территориальную природу.

² Необходимо отличать частную собственность на средства производства от собственности вообще, которая является неотъемлемым правом личности, прямо вытекающим из естественного бытия человека.

координации, что, безусловно, снимает асимметрию, но требует изменения обоих принципов рассматриваемого общества и смены тенденции повышения границ бедности и инвестиционной активности на их понижение [2; 5].

Марксистско-ленинская теория указывает на необходимость перехода к иерархической координации, что на самом деле никак не снимает проблем неравенства, а напротив её даже усиливает. Кстати, *Маркс* в ранних экономических работах прямо указывал на гипертрофированный рост неравенства в первой форме коммунизма, говоря: «Что такое упразднение частной собственности отнюдь не является подлинным освоением её, видно как раз из абстрактного отрицания всего мира культуры и цивилизации, из возврата к *неестественной* простоте *бедного* и не имеющего потребностей человека, который не только не возвысился над уровнем частной собственности, но даже и не дорос ещё до неё.

Для такого рода коммунизма общность есть лишь общность *труда* и равенство *заработной платы*, выплачиваемой общинным капиталом, *общинной* как всеобщим капиталистом. Обе стороны подняты на ступень *представляемой* всеобщности: *труд* – как предназначение каждого, а *капитал* как признанная всеобщность и сила всего общества» [7. С. 61], что полностью подтвердилось при попытке реализации советской модели экономики.

Теории, защищающие или терпящие институт частной собственности на средства производства, напротив, пытаются обеспечить устойчивость такой модели распределения. Но средства обеспечения этой устойчивости еще более разнообразные и даже взаимоисключающие. Либеральные и неолиберальные теории неоднородного рынка рассматривают его как некоторое отклонение от их базовой модели однородного рынка, произошедшее вследствие вмешательства в симметрию обмена некоторых нерыночных факторов, оставаясь тем самым на позициях принципов равенства и индивидуализма и отказывая неоднородной рыночной координации в сущностной для неё модели организации. Проектные решения этих теорий, по сути, направлены исключительно на адаптацию коммерческой организации (фирмы) [1] к бытию организации рыночной инфраструктуры.

Во-первых, асимметрия, вызванная превращением рабочей силы в товар, на микроэкономическом уровне отрицается. Несмотря на фактическое (хоть и запоздалое) её признание на макроэкономическом уровне: «умеренные изменения в занятости не связаны с очень большими изменениями заработной платы в деньгах» [8. С. 417]. Для снятия этого противоречия предприняты два проектных решения. Первое – идеологическое. Частная собственность была возведена с уровня проектного решения однородной рыночной координации на уровень ценности с формулировкой «священна и неприкосновенна». Западная модель «общечеловеческих» ценностей направлена именно на включение в их число положений, обеспечивающих беспрепятственное функционирование этой нормы (в первую очередь индивидуалистические ценности) и исключение положений, ставящих что-либо выше частной собственности (ценности равенства и коллективизма). Только после этой идеологической экспансии и можно было признать макроэкономическую асимметрию рынка труда. Второе проектное решение связано со снятием с производящих организаций распределительной функции и делегирование её специализированным учреждениям, обеспечивающим снятие социальной напряженности. Важнейшими распределительными институтами в этом случае стали государственные и муниципальные бюджеты и профсоюзы, а также различные системы пенсионного, медицинского и иного социального обеспечения.

Во-вторых, асимметрия, вызванная доминирующим положением коммерческой организации на рынке вследствие знаниевых и квазизнаниевых конкурентных преимуществ, ограничивается различными правовыми нормами. Такое проектное решение возникло после того, как по мере развития управленческих культур максимально допустимые размеры некоторых организаций достигли размеров их рынков и создали возможность полного вытеснения рыночной координации иерархической координацией, что поставило ценностные основания обществ с рыночной культурой под угрозу. А угроза культуре с точки зрения настоящего исследования – важнейшая из всех возможных угроз обществу.

Необходимо заметить, что доминирующее положение на рынке является прямым следствием реализации интересов частного собственника. Но в отношении доминирующих продавцов (отраслевых монополий и профсоюзов) либеральная идеология выдвинула существенные ограничения, а в отношении покупателей (в первую очередь покупателей на рынке труда –

работодателей) – избирательно. Кроме всех известных причин³ такой асимметрии существенный интерес представляет пример *Ж. Тироля* в развитие анализа *Гроссмана и Харта* [9. С. 49-51] о влиянии власти на разделение выигрыша от торговли и на стимулы к инвестированию в условиях двусторонней монополии. В нем показано, что в условиях неограниченного торга или при контроле поставщика различий по распределению не наблюдается. При контроле покупателя распределение существенно отличается в сторону максимизации инвестиций, что можно считать устойчивым решением, так как позитивный прогноз необходимости улучшения качества продукции со стороны покупателя более вероятен и это повышает неслучайность получения покупателем результата деятельности продавца. Распространение этого правила на трудовые отношения как двусторонний неполный контракт с частичной двусторонней монополией требует власти работодателя, а не работников. Власть же работников никак не изменяет ситуацию по сравнению с отсутствием у них властных полномочий. Работники в случае власти работодателя под его давлением вынуждены максимизировать свои инвестиции в свой человеческий капитал: повышать квалификацию, качество работы, проявлять лояльность работодателю и т.д.

Различные в первую очередь социалистические и реформистские теории, терпимо относящиеся к частной собственности, связаны с поиском реальных изменений в фактических общественных отношениях, свидетельствующих о постепенном перерождении частной собственности в общественную. Среди таких фактов называются развитие парламентаризма, усиление профсоюзов, рост кооперации и государственного сектора экономики, расширение прав муниципалитетов, преимущественное развитие акционерных обществ, интернационализацию экономики, отделение функции управления от владения капиталом, различные системы социальных гарантий и государственного регулирования экономики, выдвижение научно-технического прогресса в качестве основного фактора экономического развития. Эти факты легли в обоснование всевозможных социалистических и реформистских концепций и теорий: демократического, рыночного и национального социализма, смешанной экономики, социального плюрализма, трансформации капитализма, диффузии собственности, социального партнерства, революции управляющих, конвергенции, планового (организованного) и народного капитализма, государства всеобщего благоденствия, депролетаризации, демократизации капитала, нового среднего класса, общества потребления, индустриального, постиндустриального, технотронного и постбуржуазного общества, стадий общественного развития. Научной основой этих проектных решений стали в основном кейнсианство и институционализм.

Это «пиршество мысли» нас интересует с точки зрения предложений по изменению исследуемого проектного решения деятельности организации. Во-первых, собственность на средства производства в силу существенного участия государства в распределении доходов через фискальную систему становится в некоторой степени достоянием демократического государства, и все лица, имеющие гражданские права участвуют в распределении этот дохода на разнообразные социальные нужды. Муниципальный проект перераспределения принципиально не отличается от государственного, а лишь усиливает влияние отдельных людей на принятие решений в связи с меньшей численностью населения муниципалитетов. С этой точки зрения небольшие государственные образования, в том числе и члены больших федеративных государств принципиально ничем не отличаются от муниципалитетов. Критерий распределения в этом случае превращается из критерия распределения прибыли пропорционально инвестициям в сложнейшее проектное решение, имеющее форму государственных и муниципальных институтов, обеспечивающих функционирование налоговой системы и системы социального распределения.

Эти проектные решения имеют наверно самое большое разнообразие решений распределения добавленной стоимости. И это не случайно. Устойчивых систем демократического распределения, как показано в ряде работ [10. С. 410-420] не существует. Устойчивы только диктатуры. Это порождает проблемы представительной демократии (по сути, разновидности олигархии) и государственного (муниципального) бюрократизма. В общем, считать это проектное направление устойчиво реализуемым при современном уровне развития управленческих технологий нельзя, несмотря на то, что оно в полной мере и использует средства правового принуждения.

³ В первую очередь из-за содержательных различий неопределенных условий контракта при двустороннем неполном контракте, во вторую – соотношения (финансового и организационного) размеров трудового коллектива (профсоюза) и работодателя, в третью – различия в возможностях выбора.

Особо хотелось бы отметить базовое противоречие этой модели распределения как противоречие между инвесторами и государственными институтами, выражающееся в первую очередь в конфликте интересов инвесторов, заинтересованных в получении прибыли, и государства, заинтересованного в получении фискального результата от налогообложения доходов инвесторов. Оба пути разрешения этого конфликта не могут быть признаны соответствующими целям создания организаций исследуемого типа. Асимметричное решение в пользу инвесторов приводит к переносу акцента налогообложения с прибыли на добавленную стоимость. Но в этом случае перераспределительные возможности бюджета резко снижаются в связи с равным распределением налоговой нагрузки на инвесторов и трудовые коллективы. С точки зрения перераспределения здесь разумнее просто снизить налоговую нагрузку, на что, конечно, не идут ни патерналистски ориентированная представительная демократия (т.е. олигархия), ни бюрократия государственных институтов. Асимметричное решение в пользу государства приводит к фальсификации бухгалтерской отчетности, уходу экономики в теневую сферу, бегству капитала, что резко снижает качество управления и темпы экономического развития и повышает инвестиционные риски.

Во-вторых, по распространенности и результативности надо назвать проект профсоюзного контроля распределения добавленной стоимости. Партийный контроль, к которому со всеми основаниями можно отнести и современную китайскую систему коммунистических партийных организаций на частных предприятиях, принципиально ничем от профсоюзного контроля не отличается. Важнейшей методической задачей здесь стало определение пропорции дележа добавленной стоимости между инвестором и трудовым коллективом. Это классовое противоречие разрешается асимметрией монополистического давления сторон друг на друга, возможностями продиктовать свои условия по дележу вследствие своего доминирующего положения. Учитывая все вышесказанное про различия в доминирующем положении инвестора–покупателя–работодателя и продавца–профсоюза, при равенстве усилий сторон всегда имеется более устойчивое решение в пользу инвесторов. Поэтому решение по распределению обычно колеблется между пропорцией распределения предыдущего периода и обычно меньшей долей трудового коллектива, определенной по стоимости рабочей силы на рынке труда в текущем периоде времени.

Данное проектное решение нельзя считать сформировавшимся проектным решением, так как оно существует исключительно в рамках прецедентных решений и практически не регулируется средствами правового принуждения к выполнению общей для всех нормы распределения. Правовое определение нормы имеет как технические, так и политические ограничения по ее разработке. Технические ограничения сводятся к существенным различиям пропорций на предприятиях с разной фондо- и трудоемкостью в зависимости от отраслевой принадлежности и с разными используемыми моделями производственной (вертикальной и обслуживающей) кооперации. Политическое ограничение заключается в том, что инвесторы в силу своего доминирующего положения ограничивают принятие норм, существенно расширяющих права профсоюзов. Это ограничение не действует в случае партийного контроля на частных предприятиях, но становится почти непреодолимым в случае перехода к государственному капитализму.

Хотя реально современные методы оценки стоимости человеческого капитала позволяют законодательно разрешить эту методическую проблему единообразного сравнения стоимостей физического и человеческого капиталов, перехода их друг в друга и относительно бесконфликтного распределения добавленной стоимости, но такое решение будет явным образом противоречить и капиталистической собственности (частной собственности инвесторов на средства производства), и сложившимся моделям корпоративного управления, и наиболее распространенным фискальным системам, ориентированным на выравнивание доходности успешных и неуспешных инвесторов, а не на перераспределение доходностей от знаниевых и квазизнаниевых конкурентных преимуществ, при которых факторы месторасположения, доли на рынке и размеров предприятия становятся основными объектами налогообложения.

В-третьих, кредитный контроль со стороны внешних инвесторов стал уравнивающим профсоюзный контроль проектным решением в борьбе за перераспределение добавленной стоимости. Основное противоречие кредитных отношений заключается в том, что инвестор в этом случае получает свое вознаграждение даже в случае убыточности предприятия. Это порождает дополнительный финансовый риск, как на микро, так и на макроэкономическом уровне, принося инвесторам кроме гарантии получения доходов еще и дополнительный повод для пересмотра

пропорции распределения добавленной стоимости в пользу инвесторов при наступлении финансовых кризисов.

Учитывая, что сетевые отношения между менеджментом и инвестором более вероятны, чем между менеджментом и руководством профсоюза, то проект кредитного контроля можно считать успешным и более результативным, чем проект контроля профсоюзов. Необходимо заметить, что кредитные источники финансирования доминируют там, где более сильны позиции профсоюзов (например, западная Европа), а инвестиции в собственный капитал доминируют при относительной слабости профсоюзов (например, в США). Мягкой формой кредитного контроля можно считать «внутренний» для организации кредит, связанный с финансированием технических и логистических проектов, вытесняющих живой труд с заменой его более производительными средствами производства. При реализации таких проектов повышается фондоемкость, а, следовательно, и доля инвесторов в дележе добавленной стоимости, и понижается трудоемкость, а, следовательно, и доля трудового коллектива в распределении добавленной стоимости.

Сравнение правового регулирования кредитных отношений во всем их разнообразии с регулированием контроля профсоюзов показывает, что у проекта кредитного контроля имеется и масса приверженцев и активное его правовое отторжение, а уж по активности правовых нововведений этот проект не имеет себе равных в истории экономики. В странах с доминированием однородной рыночной координации проект кредитного контроля стал основной моделью инвестирования, обеспечивающей инвесторам минимальный риск и максимальную доходность. В странах с доминированием неоднородной рыночной координации напротив, этот проект осуждается с библейских и античных времен, вплоть до полного его запрета на уровне неотменяемых ценностных оснований религиозной доктрины ислама. По сути, ислам принял четвертое религиозно-фундаментальное основание экономики, после «не укради», «кесарю – кесарево» и подачи милостыни, признав кредит, а вместе с ним и все его производные формы в виде аренды, страхования и т.п., одной из форм воровства.

В-четвертых, проект придания трудовым коллективам властных полномочий. В этом случае или вследствие применения политико-правовых инструментов принятия решений (например, социалистических революций), или из-за существенного доминирования профсоюзов менеджмент оказывается в первую очередь в зависимости от работников, а не от инвесторов. Эти кооперативные и анархо-синдикалистские модели влекут за собой следующие противоречия. Первое. Организация находится в условиях хронического недоинвестирования из-за того, что работники в большинстве своем заинтересованы в обеспечении прожиточного минимума, безопасном уровне доходов, потреблении, а не в инвестировании. Второе. Трудовой коллектив будет принимать решение о привлечении инвесторов только в крайнем случае – при угрозе занятости, иные случаи инвестирования будут расцениваться как угрозы потери власти над предприятием и перераспределения добавленной стоимости в пользу инвесторов. Третье. В подчиненных работникам организациях обычно появляется остаточный претендент или слив (по *Алчиану* и *Дземецу*), выполняющий функцию контроля за мерой труда. В пределе он захватывает любую дополнительную прибыль коллектива и «имеет сильный стимул, чтобы прилагать усилия по измерению индивидуальных действий работников» [9. С. 71]. Таким остаточным претендентом, конечно, является менеджмент организации.

Такой проект в силу вышеперечисленных причин не получил широкого распространения и оказался неконкурентоспособным в национальном масштабе во многих странах из-за невосприимчивости к научно-техническим нововведениям. Устойчивой такую модель можно считать только в отношении отраслей с низкими темпами научно-технического прогресса, низкой фондоемкостью и высокой трудоемкостью одновременно, что совпадает довольно редко. Иные случаи возникновения организаций под управлением работников возможны только при изменении принципов общественного самоопределения с точностью до наоборот: с индивидуализма – на коллективизм, с неравенства – на равенство, и соответствующего перехода к сетевой модели координации хозяйствующих субъектов.

В-пятых, при снижении инвестиционной активности в отрасли единственным средством противостоять захвату предприятий работниками инвесторы видят в проектах государственного капитализма или бюрократического варианта рыночного социализма, при которых власть в организации переходит к государственным или муниципальным чиновникам. Менеджмент в этом случае подвержен двум следующим асимметриям при принятии решений. В случае доминирования

смежников менеджмент легитимно или коррупционно ориентируется на их заказ в государственной организации, что обычно именуют государственным капитализмом. Здесь возможны два варианта: доминирование обычно легитимного заказа потребителя приводит к формированию иерархической системы координации (как, например, в ВПК), а доминирование обычно коррупционного заказа поставщиков неизбежно заканчивается приватизацией. Доминирование заказа менеджмента, как особой группы поставщиков норм деятельности организации, также неизбежно заканчивается приватизацией. В случае доминирования трудовых коллективов (например, при введении выборности руководителей или просто дефиците трудовых ресурсов) реализуется предыдущий проект власти трудового коллектива, со всеми вытекающими отсюда институциональными недостатками рыночного социализма.

В-шестых, по сути несамостоятельным, а дополняющим проекты в интересах инвесторов можно назвать проект демократизации капитала, при котором инвестиции становятся средством дополнительного дохода значительной части среднего класса. Сюда же входят и модели предоставления части акций трудовым коллективам, системы участия в прибыли и т.д. С одной стороны, этот проект есть дополнительный стимул для трудового коллектива, с другой – минимизации стоимости инвестиционных ресурсов за счет миноритариев, в третьих – расширение социальной базы для поддержки выгодных для инвесторов правовых нововведений. В любом случае здесь мы имеем дело со стратегическим решением манипуляционного характера, обеспечивающим реализацию непроявленных интересов инвесторов, а не с самостоятельным проектным решением по распределению добавленной стоимости. А уж устойчивым такое решение не может быть по определению.

В-седьмых, проектное решение, исходящее из утверждения *Йозефа Шумпетера* о том, что скорость технического прогресса, а не эффективность размещения ресурсов в любой момент времени в долгосрочном периоде определяет, будут реальные доходы высокими или низкими. Эта формулировка не является моделью распределения, но она даёт ясный и однозначный критерий выбора лучшей модели, полностью соответствующий основному ограничению хозяйствования неоднородной рыночной координации – знаниям. С точки зрения настоящего исследования такими моделями могут стать только те модели, которая позволяет наилучшим образом раскрыть творческий потенциал общества с определенной культурой, а не какая-то однозначная схема, рожденная пусть даже в самой гениальной голове. Для народов с разной культурой модели могут быть разными, даже взаимоисключающими, лишь бы они обеспечивали максимальное производство знаний.

Признавая, что однозначного ответа не существует, мы все-таки имеем возможность, используя этот критерий в качестве инструмента отбора, исключить те проектные решения, которые ему заведомо не соответствуют.

Критерий Шумпетера. Модель ренты лояльности

Первое же из рассмотренных социалистических и реформистских решений – распределение через государственный и муниципальный бюджет не соответствует избранному критерию: налоговая система с преобладанием условно-переменных налоговых баз, сформировавшихся в результате деловой активности (с доходов, прибыли, добавленной стоимости) не стимулирует, а наоборот ограничивает инвестиции вообще и научно-технический прогресс в частности. По сути, такая модель налогов – это налоги с инвестиций в человеческий и физический капитал, что прямо противоречит критерию *Шумпетера*. Тяжесть налоговой нагрузки, исходя из этого критерия, должна быть полностью перенесена на квазизнаниевые конкурентные преимущества: месторасположение, размеры предприятия, долю на рынке. Налоги в этом случае принимают форму рент месторасположения (территории сбыта), дифференцированных по уровню развития инфраструктуры в населенном пункте и регионе. Такой подход в налогообложении позволяет снизить роль неинновационных конкурентных преимуществ при принятии инвестиционных решений и повысить интерес инвесторов к инновациям.

Ярчайшим примером квазизнаниевого конкурентного преимущества современной России является московский мегаполис. Концентрация трудовых, финансовых, инфраструктурных, интеллектуальных ресурсов на этом клочке земли достигла физических пределов размещения. Но рента месторасположения столь высока и столь доступна для хозяйствующих субъектов, что остановить процесс концентрации вряд ли представляется возможным. Ни какие проекты новых окружных, «Сити», многоуровневых и подземных стоянок проблему решить не могут. Любой новый

клочок пространства неизбежно будет заполнен деловой активностью. Решение только одно. И оно может быть принято только руководством страны. Нужно признать ренту месторасположения Москвы собственностью Российской Федерации и изъять ее всем хорошо известными средствами: налогом на землю и налогом на недвижимость. Учитывая, что коррупционная составляющая в стоимости московского жилья составляет примерно 30 % и в целом соответствует величине ренты месторасположения, то изъятию подлежит примерно эти 30 % регионального продукта, а это означает увеличение налоговой нагрузки на регион в 2 раза и увеличение доходов бюджета страны на треть! И пену мигом сдует: и запарковаться будет где, и пробок не будет, и в межрегиональных центрах страны прольется инвестиционный дождь, как некогда в Москве.

Социальное обеспечение также требует максимизации расходов на развитие человеческого капитала, а не на снятие социальной напряженности. Приоритет соответственно должен быть дан бюджетным расходам на образование, науку, распространение инновационных технологий. Отдельно необходимо сказать, что политика по обеспечению гарантии получения авторами части дохода пользователей информации должна быть сконцентрирована на выкупе государством прав на распространение инноваций с исключением политики по защите эксклюзивных частных продаж интеллектуальных продуктов. Вознаграждение авторам в этом случае легко может быть поставлена в функциональную зависимость от использования предприятиями результатов их интеллектуального труда, а предприятиям эти разработки должны предоставляться государством бесплатно с целью увеличения будущих налоговых отчислений.

Очевидно, что такое изменение налоговой и социальной политики также не является устойчивым решением в рамках демократических средств принятия решений. Обеспечение устойчивости этих изменений возможно только в условиях диктатуры⁴ или при принятии критерия *Шумпетера* в качестве ценностного основания, таким образом, как это происходит при включении в правовую доктрину какой-либо неизменяемой не демократическим, ни авторитарным способом нормы.

Проект контроля профсоюзов по отношению к критерию *Шумпетера* можно охарактеризовать двояко. С одной стороны, трудовой коллектив – основной источник накопленных организацией знаний. С другой – продавец, прямо заинтересованный в максимизации дохода от своего доминирующего положения. Проектное решение на уровне норм права требует закрепления прав трудового коллектива (включая предпринимателя) на инвестированные в организацию знания с целью обеспечить стимулирование каждого работника на знаниепроизводящую деятельность. Средств обеспечения выполнения этой задачи может быть множество. Но некоторые важнейшие требования к решению можно сформулировать однозначно.

Деятельность работника складывается из двух составляющих – из выполнения уже действующих в организации норм и из участия в изменении этих норм. Профсоюзный диктат работодателю есть второй тип деятельности, прямо направленный на изменение норм. Но на такое изменение норм, которое сокращает ресурс развития организации (минимизирует инвестиции), а, следовательно, требует законодательного ограничения. И антимонопольных средств здесь явно недостаточно. Необходимы нормы права как минимум нейтрализующие деструктивное для организации изменение норм её деятельности, что легче всего достичь правовыми гарантиями получения дохода работниками от инвестиций в знания организации, а не только получением вознаграждения за выполнение уже существующих норм. Эти два вида доходов не могут регулироваться одной отраслью права, т.к. виды деятельности, приносящие эти доходы, принципиально отличаются друг от друга: исполнение нормы приносит доход в пределах цикла реализации, а изменение нормы – в пределах инвестиционного цикла. Следовательно, правовые гарантии получения дохода от изменения норм деятельности, относятся к праву, регулирующему инвестиционную деятельность. Изменение норм – это инвестиционная деятельность, а не трудовая.

Заработная плата есть находящаяся в функциональной зависимости от реализации продукции рента, **рента дисциплины** которую платят работнику, стимулируя к качественному исполнению нормы, и которой лишают его в случае неисполнения нормы, используя как средство «ограниченного наказания» [9. С. 62]. С этой точки зрения доход, который платят за улучшение нормы и за отказ от деструктивного её изменения тоже есть рента, **рента лояльности**, находящаяся в функциональной зависимости от инвестиционной деятельности. Возникают проблемные вопросы: как отделить одну

⁴ Необходимо понимать, что решения в условиях диктатуры – устойчивы, но само решение об установлении диктатуры крайне неустойчиво.

ренту работника от другой, и как соотносить инвестиционную ренту работника от человеческого капитала организации с инвестиционной рентой инвестора от физического капитала?

Первый вопрос имеет очевидный ответ, прямо вытекающий из природы инвестиционных затрат. Доход от любых инвестиций состоит из двух частей: из амортизации и чистого дохода. Если обычно заработную плату определяют как амортизацию инвестиций в человеческий капитал, то с этой точки зрения рента работника, выплачиваемая в связи с изменениями норм деятельности, – есть чистый доход от инвестиций в человеческий капитал. Присвоение собственником фирмы этого чистого дохода и может считаться в марксистских терминах эксплуатацией трудящихся, а контроль профсоюзов направлен именно на его изъятие у собственников фирмы и перераспределение в пользу работников. Но такое поведение трудовых коллективов не связано с долгосрочными инвестиционными процессами в организациях, а опирается исключительно на конъюнктурные соображения и тем самым наносит развитию организаций существенный ущерб, т.к. заработная плата в силу своей фиксированной (неэластичной) формы изымает амортизационный фонд из общего капитала организации до момента завершения инвестиционного цикла. Такой взгляд сформировался под иллюзией сходной природы инвестиций в физический и человеческий капитал. Но это, мягко говоря, не так. Природа этих инвестиций существенно отличается друг от друга.

Инвестиции в человеческий капитал, в знания отличаются от инвестиций в физический капитал тем, что если материальные объекты собственности отчуждаемы, то информационные – только распространяемы, но не отчуждаемы [11. С. 85-86]. Это значит, что после их передачи источник информации сохраняет информацию у себя в полном объеме, а получатель – получает её, правда с некоторыми искажениями, обусловленными возможностями понимания, и с изменением её ценности, как у источника, так и у получателя информации. Исходя из этого величина инвестиций работника в организацию должна быть определена на основании срока, в течение которого он улучшал (не ухудшал) систему норм организации. Амортизационный фонд, образуемый в результате лояльности работника, следовательно, не может быть возвращен работнику, он безвозвратен, потому что лояльность работника за определенный период времени будет приносить доход организации весь последующий период её деятельности.

Итак, и рента дисциплины, и рента лояльности – это доход от инвестиций в человеческий капитал, амортизация которого становится неотъемлемой частью организации. Этот суммарный доход складывается из постоянной составляющей – ренты дисциплины – заработной платы, выплачиваемой в соответствии с трудовыми отношениями, и переменной составляющей – ренты лояльности, выплачиваемой по результатам реализации инвестиционных проектов. Распределение этого суммарного дохода на две определенных части, к примеру, может быть выполнено по следующим параметрам (см. формула 1).

$$\begin{aligned} RL_p &= xRD \\ I &= \frac{RL_p}{k} \\ RL_f &= \frac{P}{\sum I} I \end{aligned} \tag{1}$$

Минимальная величина нормы соотношения (x) плановой ренты лояльности (RL_p) и фактической ренты дисциплины (RD) должна быть установлена законодательно, также как устанавливаются нормы отчислений в социальные фонды. Критерий определения этого норматива может быть различным: и политическим, и демографическим, и фискальным, но наиболее обоснованным для его определения представляется макроэкономическое соотношение расходов на создание человеческого капитала (воспитание, образование, фундаментальную науку, общедоступные НИОКРы, а также, возможно, и статистически определенные фактические расходы и труд родителей) и трудовых доходов. Индивидуальные инвестиции в организацию (I) за некоторый период методом вечногo аннуитета определяются как отношение плановой ренты лояльности, к коэффициенту дисконтирования (k) за этот период. В случае рассмотрения всего срока трудовой деятельности инвестиции равны всей стоимости человеческого капитала. Несмотря на известное разнообразие вариантов определения коэффициента дисконтирования, в этом случае неразумно использовать спекулятивные и нормативные варианты его определения. Лучший случай

коэффициента дисконтирования – долгосрочные темпы роста реального сектора экономики. Соответственно, фактическая рента лояльности (RL_f) будет определяться как индивидуальные инвестиции в организацию (I), умноженные на отношение прибыли организации (P) ко всей сумме инвестиций человеческого и физического капитала ($\sum I$).

В этой модели с точки зрения обеспечения устойчивости хозяйствующего субъекта наиболее оправданным периодом капитализации человеческого капитала и выплаты дивидендов по нему (т.е. ренты лояльности) можно считать инвестиционный цикл. Хотя и возможно законодательное регулирование этого периода, например, за базу можно взять макроэкономический цикл. Эта модель в значительной степени может заменить и частное социальное (в первую очередь пенсионное) страхование и обеспечить самую широкую демократизацию капитала. Но главное, она обеспечивает долгосрочную заинтересованность трудового коллектива в эффективной работе организации. Рента лояльности – существенный стимул к заботе о будущих прибылях организации и мощный барьер на пути бухгалтерских манипуляций управляющих с целью вывода из организации прибыли. Эта и подобные ей модели позволяют поднять статус наемного работника до уровня частного собственника, что явно повысит активность производства знаний в обществе.

Похожая модель широко применяется и считается самой результативной в отношениях собственников и руководителей. В соответствии с ней вознаграждение управляющих осуществляется в форме опционов акций [9. С. 64]. Представленная здесь модель всего лишь придает этим отношениям всеобщий характер и предлагает ввести законодательно минимальный размер соотношения рента лояльности и дисциплины, что не отрицает возможности его повышения в отдельных соглашениях с наиболее ценными работниками или для достижения определенных плановых результатов. Но одно условие реализации этой модели действительно революционно. В соответствии с ней в трудовые отношения могут вступать только корпорации. Наём работников индивидуальными предпринимателями исключает возможность инвестирования человеческого капитала, а, следовательно, и получения ренты лояльности, и поэтому должен быть полностью заменен или регистрацией работников в качестве индивидуальных предпринимателей, или товариществами, или корпорациями. Действительно, фирма не может быть корпорацией. Фирма стремится к цели максимальной прибыли от инвестиций в физический капитал, а корпорация реализует проект распределения добавленной стоимости. Почувствуйте разницу.

Возможны и другие модели распределения дохода от инвестиций в человеческий капитал. Например, более «коммунистической» будет модель, при которой рента дисциплины для всех равна прожиточному минимуму и всего лишь обеспечивает поддержание текущего функционирования работника, выступая по аналогии с физическим капиталом чем-то вроде расходов на эксплуатацию и текущий ремонт оборудования. Тогда весь доход от инвестиций в человеческий капитал выплачивается рентой лояльности и определяется в зависимости от индивидуальной ценности работников. Такая модель может быть реализована только при достаточно высоком прожиточном минимуме и доступности для всех беспроцентного (но не бесплатного⁵) потребительского кредита. Может быть реализован также вариант формирования отдельного «ремонтного» фонда для целей медицинского обслуживания.

Итак, ответ на вопрос о разделении рента дисциплины и лояльности имеет вполне реализуемое модельное решение. Теперь о вопросе соотношения человеческого и физического капитала. Очевидно, что предложенная модель распределения дохода от инвестиций в человеческий капитал нелибералами воспринята быть не может из-за явного нарушения в ней принципа священности и неприкосновенности частной собственности. Должен сразу успокоить. Никто на эти либеральные ценности и не покушался. Они очень хороши. Но только на своем месте. В условиях однородной рыночной координации, где продавцы и покупатели кроме условий совершенной конкуренции [12. С. 380-381] ещё не имеют существенных конкурентных преимуществ друг перед другом ни по месторасположению, ни по доле на рынке, ни по размерам предприятия, а также не имеют наёмных работников. В общем, если кто-то где-то обнаружит такое место на Земле, сообщите. Организирую туда туристические поездки.

Иллюзия того, что однажды принятые инвестиционные решения могут приносить вечную ренту, противоречит очевидному факту накопления человечеством знаний. Иллюзия того, что

⁵ Платность и беспроцентность потребительского кредита может быть достигнута, если его оплата и погашение законодательно будет поставлено в функциональную зависимость от фактически полученной ренты лояльности, которая должна быть и основным источником обеспечения потребительского кредита.

физический капитал, оборачиваясь в череде инвестиционных циклов, по сути, вечен, построена на том, что из этой модели был исключен фактор накопления знаний, а, следовательно, обесценивания устаревших знаний. Знания, на основании которых был создан бизнес, непрерывно обесцениваются, а для его поддержания требуются всё новые и новые знания. В этом ключ к зыбкости частной собственности на средства производства. Как только они поступили в эксплуатацию, их стоимость зависит не от рыночной конъюнктуры, а от усилий тех, кто на них работает. Да, частная собственность на средства производства при реализации модели ренты лояльности будет таять как шагреневая кожа и замещаться в дисконтированной стоимости предприятия всё новыми и новыми вливаниями человеческого капитала. Но это на самом деле и происходит, только при сохранении прав частной собственности на средства производства инвестиции в человеческий капитал присваиваются теми, кто их не осуществлял – инвесторами в физический капитал.

Модель ренты лояльности неизбежно приведет к обесцениванию ранее сделанных инвестиций в предприятие в связи со всё новыми и новыми эмиссиями под инвестиции человеческого капитала. Реально баланс предприятия не сойдется в связи с тем, что стоимость выпущенных акций или паёв всегда будет превосходить стоимость отчуждаемых предприятием активов на величину проинвестированного, но неотчуждаемого человеческого капитала. Все это влечет за собой угрозу существенного снижения доходности от инвестиций в физический капитал, не компенсируемый существенным ростом доходности от повышения скорости инновационных изменений⁶, не говоря уже о гарантированной потере контроля над предприятием. В этом случае возникает проблема реального сокращения желающих инвестировать свои сбережения. Норма накопления в обществе может начать сокращаться, а развитие – тормозиться. Особенно эта угроза велика при одновременной реализации этой модели на разных территориях в условиях глобализации и господства транснациональных корпораций, что чревато известными последствиями бегства капитала.

Действительно, интернационализация экономики на ценностных принципах либерализма может стать существенным контрпроектом реализации модели ренты лояльности. В условиях такого противоречия проект государственного вмешательства в форме налоговой аккумуляции национального фонда накопления и замещения государством слишком мелких для этой модели неоднородной рыночной экономики частных инвесторов может быть рассмотрен как основная модель проектирования систем управления. Налоговая система как средство сбережения, а бюджет развития как основная часть государственных и муниципальных финансов – вот вполне реальная модель на случай относительного (в сравнении с мировым рынком инвестиций) и временного снижения доходности инвестиций в физический капитал. Глобализация модели ренты лояльности снимает проблему бегства капитала как таковую и не потребует существенного замещения частной инвестиционной активности государством и муниципалитетами. Случай же долгосрочного (более одного инвестиционного цикла) снижения нормы частных сбережений будет означать только одно – экономика начала переход к иерархической модели координации на макроэкономическом уровне управления.

Предложенные здесь модели распределения добавленной стоимости не могут функционировать без столь же существенных изменений проектов кредитного контроля и власти трудового коллектива. Совершенно ясно, что реализация проекта выплаты ренты лояльности невозможна при сохранении проекта кредитного контроля, потому что при его сохранении инвесторы в физический капитал из-за опасений потери контроля начнут выводить из предприятий активы и добавленную стоимость с помощью кредита, аренды, страховки, аренды трудовых коллективов,

⁶ В пределах одного инвестиционного цикла с момента начала эксплуатации модели ренты лояльности снижение инвестиционной активности неизбежно. Но на последующих циклах кроме ускорения научно-технических нововведений произойдет снижение рисков инвестирования из-за повышения ответственности менеджеров и рост доходности из-за сокращения непроизводительных затрат, выявленных отныне заинтересованными в этом работниками, что существенно расширит круг потенциальных частных инвесторов, в том числе и иностранных. Кроме того, модель ренты лояльности предполагает отсутствие нераспределяемой прибыли, остающейся в организации после реализации инвестиционного проекта, что особенно выгодно миноритарным акционерам, прямо защищает их интересы от невыгодных для них решений о промежуточной капитализации со стороны стратегических инвесторов. Отсутствие нераспределяемой прибыли также можно считать существенным контрпроектом против проекта кредитного контроля в форме внутренних инвестиций с целью снижения доли живого труда в создании добавленной стоимости.

аффилированных и сетевых снабженческо-сбытовых структур и т.п. Бизнес тогда превратится в ещё более неустойчивую модель торга владельцев имущества и финансовых ресурсов с одной стороны и трудовых коллективов с другой. Реализация проекта ренты лояльности невозможна без реализации исламского проекта в отношении кредита во всех его явных и скрытых формах, включая потребительский кредит (см. сноску 5).

При высоком уровне трудоемкости, низкой фондоёмкости и (или) возрастном трудовом коллективе модель ренты лояльности может де-факто из-за изменения структуры акционеров перейти в проект власти трудового коллектива, с его вышеуказанными проблемами недофинансирования, пониженных темпов научно-технических нововведений, власти продавца и появления остаточного претендента. Избавление от этих проблем возможно только с помощью реализации контрпроекта, уравновешивающего проект власти трудового коллектива, т.е. через реализацию проекта власти покупателя, по которому покупателям всегда гарантируется половина голосов на собрании собственников организации.

Учитывая вышеуказанную критику в отношении проектов кредитного контроля и власти трудового коллектива необходимо добавить, что эти проекты не соответствуют критерию *Шумпетера*: кредитные доходы вообще не зависят от накопления знаний и скорости технического прогресса, а власть трудового коллектива снижает восприимчивость организаций к нововведениям. Это еще один, но самый важный для рассматриваемой здесь модели организации аргумент в пользу исламской модели экономики и в ограничения власти продавца. Также критерий *Шумпетера* не применяется и при реализации проекта власти государственных и муниципальных чиновников (государственного капитализма или бюрократической разновидности рыночного социализма), учитывая всё разнообразие асимметрий этой модели чиновникам просто не до научно-технических нововведений. У них другие цели и другие стратегии.

При реализации проекта замещения частных институтов сбережения и инвестирования государственными и муниципальными институтами налогообложения и экономического развития реально возникает угроза проекта власти чиновников. Эта ситуация разрешима теми же средствами, что и любая иная ситуация с властью продавца: правоустановленными средствами контроля покупателя. Не государственные и муниципальные чиновники должны принимать инвестиционные решения и выступать представителями собственников, а представители конечных потребителей продукции инвестируемых организаций.

Доктринальные нормы

Итак, подводя итог исследований теорий частной собственности и применения критерия *Шумпетера* можно сделать некоторый предварительный список доктринальных норм с содержанием ценностных оснований (принципов) для организаций рыночной инфраструктуры (корпорации), функционирующей в условиях неоднородной децентрализованной координации:

- все вновь вводимые нормы обеспечивают ускорение научно-технического прогресса, накопление знаний в обществе и организациях, преумножение человеческого капитала, доступность информации;
- владельцам человеческого капитала правовыми средствами гарантировано получение дохода от его инвестирования в организации, они по норме права являются инвесторами и совладельцами организаций;
- кредитные отношения во всех формах запрещаются как разновидность воровства;
- власть трудовых коллективов ограничивается большей властью потребителей;
- территориальные (государственные и муниципальные) образования функционируют не как организации по снятию социального напряжения налоговыми средствами перераспределения добавленной стоимости, а как основные инвесторы в человеческий и при необходимости – в физический капитал, при этом основным объектом налогообложения являются квазизнаниевые конкурентные преимущества: месторасположение, размеры предприятия, доля на рынке;
- власть чиновников в отношении государственных и муниципальных инвестиций запрещена, принятие инвестиционных решений и иные функции собственников в отношении государственных и муниципальных активов осуществляют представители конечных потребителей продукции инвестируемых организаций;

- доктринальные нормы не могут быть изменены ни демократическими, ни авторитарными процедурами при жизни поколения людей, инициировавших изменение этих норм⁷.

Очевидным выводом из зафиксированных здесь доктринальных норм является то, что инвестиционный денежный поток организации рыночной инфраструктуры становится вспомогательным денежным потоком, инвесторы в этой модели становятся управляемой в интересах трудового коллектива частью исполнительского бизнес-процесса.

Для снижения неопределенности распределения дохода основные усилия менеджмента направлены на объяснение заинтересованным лицам причин распределения, разработку устраивающих их критериев дележа. Согласование становится здесь доминирующей процедурой принятия решений. Снижение неопределенности распределения достигается использованием методических сервисов управленца для снятия затруднений процесса управления организацией. Иначе говоря, акцент в управленческих процессах делается на разработку средств деятельности управленцев, а не на нормы для исполнителей.

Необходимость поиска общих оснований принятия решений, при условии противоречащих друг другу интересов заинтересованных лиц, формирует специфичные для этой культуры управленческие языки с общеприменимыми, т.е. с широкими смысловыми диапазонами и неформализованными, размытыми, доступными для интерференции смыслами. Примерами таких искусственных профессиональных языков можно назвать различные языки управленческой психологии, применяемые, например, при решении задач мотивации работников.

Доминирование усилий по разработке технологий согласования и арбитража, над усилиями по развитию технологий коммуникаций и мышления характерно для этой управленческой культуры. Слабым местом здесь становятся разработка технологий сплочения, как наименее востребованных практикой.

Из числа ролей менеджеров в принятии решений по *Минцбергу* доминирующей ролью в этой управленческой культуре является роль предпринимателя – создателя бизнес-идей, знаниевых конкурентных преимуществ. Соответственно задаче использования конкурентных преимуществ сложилась иллюзия, что доминирующей сферой экономических отношений является распределение дохода в соответствии с этими преимуществами. Противоречия в этой сфере и оказались в центре внимания научных направлений социалистической и реформистской ориентации.

Нормотворчество в форме выработки общих оснований снятия противоречий между лицами с разными интересами породило соответствующую этому модель права, которое воспринимается как средство трансляции знания в общественные отношения. Норма права с этой точки зрения должна соответствовать более общей норме – доктрине. Доктрина здесь является основным источником права, образцовой правовой системой – доктринальное право, доминирующей правовой семьей – гуманитарное (социальное) право⁸ [13. С. 22]. Самым ярким примером такой модели права можно с уверенностью назвать исламское право. Меньшее распространение во времени и пространстве получили модели права, ориентированные на иудейские, христианские и марксистские доктрины. В этом направлении развивается и современное европейское континентальное право.

Модель организации как оптимальное соглашение об инвестициях

Важнейшее решение в отношении настоящей модели организации заключается в том, чьи интересы в организации в первую очередь должно защищать право: работников или инвесторов в средства производства. Для этого необходимо применить критерий, который не зависит от конкурентоспособности и доминирования участников трудового контракта. Институт частной собственности на средства производства возник не в результате проектирования, основывающегося на таком критерии, а как результат правовой институционализации традиций аборигенов запада

⁷ Моделью реализации этой нормы может быть условие изменения доктринальных норм всеми участниками законодательного процесса на протяжении срока, существенно превышающего возможности получения выгоды от этих изменений инициаторами изменений. Например, демократические институты или авторитарные руководители на протяжении 50 лет при каждом новом назначении, выборах или референдуме должны подтвердить намерение изменить доктринальную норму, и только тогда изменение вступает в силу. Возможно также применение в рамках процедур изменения доктринальных норм права вето для определенных групп лиц.

⁸ В гуманитарное (социальное) право включаются нормы по вопросам науки, культуры, образования, обмена информацией, контактов между людьми, но особенно обеспечение гражданских, политических, экономических, социальных и культурных прав человека (40, с. 389).

европейского полуострова, традиций иной модели координации хозяйствующих субъектов, для которой имеется только один вариант критерия – защита интересов инвесторов. Однако без привязки к объекту инвестирования (средствам производства) даже в этом случае критерий оптимизации звучит следующим образом: «Оптимальное соглашение – это то, которое лучше всего защищает особенные инвестиции (или то, которое в ситуации неэффективного торга дает наивысшие выигрыши от торговли). В отсутствии полных контрактов право собственности является «вторым наилучшим» решением для защиты чьих-то инвестиций» [9. С. 49].

Итак, защита особенных инвестиций – достаточно четко сформулированный критерий. Если его применить к следующим объектам инвестирования: унифицированные и особенные средства производства, унифицированные и особенные способности работника, финансовые активы, человеческая жизнь, то особенность инвестиций наиболее проявлена в человеческой жизни, определяемой гуманистами как абсолютная ценность, а унифицированность – в финансовых активах. Развитие финансового менеджмента идет по пути повышения унифицированности финансовых инвестиций с целью снижения их рисков, а развитие управления персоналом – по пути повышения специализации деятельности с целью повышения производительности труда. Тенденция повышения особенности инвестиций в человеческий капитал и повышения унифицированности в физический из-за перехода к инвестициям в финансовые активы очевидна. Так какие инвестиции должны быть защищены правом собственности: в человеческий капитал или в имущественный капитал?.. Ответ явно подталкивает к реализации проекта ренты лояльности.

Интеграция по *Гроссману и Харту* «определяется как распределение остаточных прав по контролю в пользу одной из сторон» [9. С. 48]. И эта сторона – не инвесторы в средства производства, а работники, изобретатели, предприниматели – собственники человеческого капитала.

Модель организации как стратегическая сделка. Несостоятельность гипотезы максимизации прибыли

В разработанной автором и представленной в ряде работ [14; 15] методике проектирования управленческих бизнес-процессов показано, что управленческие бизнес-процессы имеют матричную структуру. Слева направо бизнес-процессы связаны между собой как поставщики и потребители исходящих и входящих документов, при этом документ, являющийся результатом деятельности предыдущего менеджера для последующего становится информационным сырьем (т.е. предметом исследования). Сверху вниз бизнес-процессы связаны между собой как управляющие и управляемые, при этом результирующий документ управляющего для управляемого является средством его деятельности в качестве критериального (ценностно-концептуального или методического) основания.

Таблица 1

Матрица управленческих бизнес-процессов организации

Бизнес-процессы	Прием заказа	Проектирование	Обеспечение реализуемости проекта
Стратегические	Миссия	Стратегический план	Структура системы контроля, учетная политика
Тактические	Исследование заказа	Бизнес-план, конструкторско-технологическая документация	Финансовая и бухгалтерская отчетность
Оперативные	Контракт с заказчиком	Производственное задание	Первичная (производственная) отчетность

При этом в качестве отнесения документов к стратегическим, тактическим и оперативным были выбраны следующие критерии. Для оперативных документов характерно наличие всех параметров нормы воспроизводимой деятельности [16. С. 284]: для договора – существенных условий сделки указанных в нем сторон, для производственного задания – кто, что, когда и как делает, для документа первичной отчетности – фиксация факта получения конкретного результата. Для тактических документов характерно абстрагирование от конкретных персоналий и обобщение индивидуальных количественных параметров, например, это данные о потенциальном спросе в

отчете об исследовании рынка сбыта, плановые и отчетные финансовые показатели. В стратегических документах абстрагируются и от персоналий и от количественных данных, фиксируя только качественные характеристики деятельности.

С этой точки зрения возникает вопрос: к какому уровню абстрагирования относится трудовой договор? Там конечно есть персоналии и величина оплаты как в любом договоре, но нет количественного описания результатов деятельности, которые потом, в рамках административных отношений будут последовательно конкретизированы в обобщенной количественной форме (например, в норме выработки) и развернутом описании деятельности работника. Наличие неполных условий контракта прямо указывает на стратегический характер трудового договора, соответствующий определению миссии (допустимого пространства состояний организации) – это профессия, должность, функциональные обязанности, положение в структуре организации. В дальнейшем эти стратегические положения миссии разворачиваются в положения стратегического плана (траекторию перемещения из фактического в плановое положение в пространстве состояний организации) в форме системы оплаты труда и мотивации и в положения системы контроля в форме отношений субординации и документооборота.

Трудовые договоры – это стратегические документы фирмы, следовательно, все члены трудового коллектива являются участниками процесса управления организацией, а не участниками рыночной сделки с внешними для организации субъектами хозяйствования. На это указывают и экономико-правовые доказательства того, что рабочая сила не является товаром [11. С. 118-119]:

- главный признак товара – возможность быть отчужденным не распространяется на «совокупность физических и духовных способностей человека»;
- процесс купли-продажи предполагает наличие противоположных интересов у покупателя и у продавца. Покупателю нужен товар и он имеет деньги для его приобретения, продавец имеет товар и нуждается в деньгах. Фактически обладатели имущественного капитала и рабочей силы представляют только одну сторону – производителя товара. Другой стороной является покупатель товара, не участвующий ни в инвестиционном, ни в производственном процессе, но обладающий деньгами, необходимыми для того, чтобы купить товар;
- покупатель оплачивает товар за счет своих средств, которые он имеет независимо от процесса купли-продажи. Обладатель рабочей силы сам создает средства для оплаты своего трудового вклада.

Итак, **трудовой договор** – это *стратегическое соглашение об инвестировании человеческого капитала в организацию*. С этой точки зрения утверждение того, что «акционеры фирмы являются конечными претендентами на ее выручку за вычетом стоимости используемых ресурсов» [9. С. 54], лежащее в основании гипотезы максимизации прибыли, является всего лишь обычаем западноевропейских аборигенов, но никак не научно обоснованным проектным решением, вытекающим из сущности отношений организации, функционирующей в условиях неоднородной рыночной координации. При реализации в отношении организаций иной нормы права, например, с использованием модели ренты лояльности, организации приобретут большую устойчивость и будут развиваться более динамично.

Подведем итог. **Корпорация**, т.е. **организация рыночной инфраструктуры** – это *проект кооперативной деятельности в условиях неоднородной рыночной координации, направленный на снижение неопределенности распределения добавленной стоимости между членами трудового коллектива посредством иерархической координации управленцев и исполнителей. Управленцы осуществляют прием заказа от работников на обеспечение устойчивости общественных отношений, выражающихся в реализации их способностей и в гарантиях занятости и оплаты труда. Проектирование концентрируется в первую очередь на проектировании трудовой деятельности, а обеспечение реализуемости проекта – на средствах мотивационного контроля. Управленцы также обеспечивают снятие затруднений в своей деятельности посредством снабжения её основанными на принципах неравенства и индивидуализма ценностями, профессиональными языками с широкими размытыми смыслами, социалистическими и реформистскими концепциями, из методов – в первую очередь методами согласования и управления персоналом, техническими средствами. Исполнители реализуют проект, участвуя в управлении такой организацией как члены трудового коллектива или как поставщики других ресурсов кооперативной деятельности организации.*

Такое системное понятие позволяет ввести его в научный оборот в качестве одной из микроэкономических идеальных экономических систем мультикультурного институционализма [17] и общей экономической теории цивилизаций [2], разрабатываемых в рамках новой парадигмы и методологии экономической науки [18] в паре с макроэкономической моделью неоднородной децентрализованной рыночной координации [2].

Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского научного фонда в Удмуртском государственном университете (г. Ижевск, Россия), проект № 15-18-00049

The study was financially supported by the Russian Science Foundation at Udmurt State University (Izhevsk, Russia), project No. 15-18-00049

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Савельев М.Ю. Применение общей теории организации к проектированию инвестиционных институтов // Надконституционные институты в разных культурных средах. Материалы международной научно-методологической конференции «Экономические, социальные и политические институты в разных культурных средах», под ред. М.Ю. Савельева, А.И. Савченко – Ижевск: Ассоциация по методологическому обеспечению деловой активности и общественного развития «Митра», 2015. С.337-344.
2. Савельев М.Ю. Общая теория координации хозяйствующих субъектов (культурный контекст) // Надконституционные институты в разных культурных средах. Материалы международной научно-методологической конференции «Экономические, социальные и политические институты в разных культурных средах», под ред. М.Ю. Савельева, А.И. Савченко – Ижевск: Ассоциация по методологическому обеспечению деловой активности и общественного развития «Митра», 2015. С.281-296.
3. Савельев М.Ю. Как западные институты и традиции хозяйствования ограничивают развитие в иных культурных средах // Надконституционные институты в разных культурных средах. Материалы международной научно-методологической конференции «Экономические, социальные и политические институты в разных культурных средах», под ред. М.Ю. Савельева, А.И. Савченко – Ижевск: Ассоциация по методологическому обеспечению деловой активности и общественного развития «Митра», 2015. С.177-195.
4. Савельев М.Ю. Институциональное взаимопроникновение хозяйственных традиций мира // Надконституционные институты в разных культурных средах. Материалы международной научно-методологической конференции «Экономические, социальные и политические институты в разных культурных средах», под ред. М.Ю. Савельева, А.И. Савченко – Ижевск: Ассоциация по методологическому обеспечению деловой активности и общественного развития «Митра», 2015. С.196-209.
5. Савельев М.Ю. Исследование аутентичности культуры и экономических отношений // Надконституционные институты в разных культурных средах. Материалы международной научно-методологической конференции «Экономические, социальные и политические институты в разных культурных средах», под ред. М.Ю. Савельева, А.И. Савченко – Ижевск: Ассоциация по методологическому обеспечению деловой активности и общественного развития «Митра», 2015. С.230-241.
6. Савельев М.Ю. Исследование влияния культурных сред на неопределенность управления // Надконституционные институты в разных культурных средах. Материалы международной научно-методологической конференции «Экономические, социальные и политические институты в разных культурных средах», под ред. М.Ю. Савельева, А.И. Савченко – Ижевск: Ассоциация по методологическому обеспечению деловой активности и общественного развития «Митра», 2015. С.324-336.
7. Маркс К. Экономико-философские рукописи // Маркс К., Энгельс Ф., Ленин В.И. О коммунистической общественной формации. Т. 1. Из произведений К. Маркса и Ф. Энгельса, 1842-1857 гг. / Институт марксизма-ленинизма при ЦК КПСС. – М.: Политиздат, 1987. – 479 с. – URL: [http://publ.lib.ru/ARCHIVES/M/MARKS_Karl,_ENGEL'S_Fridrih/Marks_K.,_Engel's_F._Sochineniya._Izd.2.T.42.\(1974\).%5Bdjv-fax%5D.zip](http://publ.lib.ru/ARCHIVES/M/MARKS_Karl,_ENGEL'S_Fridrih/Marks_K.,_Engel's_F._Sochineniya._Izd.2.T.42.(1974).%5Bdjv-fax%5D.zip); <https://www.marxists.org/russkij/marx/1844/manuscr/index.htm> (дата обращения: 09.10.2015).
8. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег // Избранные произведения : пер. с англ. / предисл., коммент., сост.: А. Г. Худокормов. – М. : Экономика, 1993. – (Экон. наследие). – С. 224–518.
9. Тироль Ж. Рынки и рыночная власть : Теория организации промышленности : пер.с англ. / ред. В. М. Гальперин, ред. Л. С. Тарасевич. – СПб. : Экон. шк., 1996. – 745 с. – URL: http://library.fa.ru/files/Tirole_rus.pdf (дата обращения: 11.10.2015).
10. Аткинсон Э. Б., Стиглиц Дж. Э. Лекции по экономической теории государственного сектора : учеб. / пер. с англ. под ред. Л. Л. Любимова. – М. : Аспект Пресс, 1995. – 832 с. – (Программа «Обновление гуманитар. образования в России»).
11. Каменецкий В. А., Патрикеев В. П. Собственность в XXI столетии. – М. : Экономика, 2004. – 314 с.
12. Словарь современной экономической теории Макмиллана / общ. ред. Д. У. Пирса ; пер. с англ. А. Г. Пивоварова ; науч. ред. В. С. Автомонов. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 608 с. – (Б-ка словарей «ИНФРА-М»).
13. Тихомиров Ю. А. Теория компетенции. – М. : Тихомиров М. Ю., 2004. – 355 с.

14. Поляков Ю. Н., Савельев М. Ю., Спиркин А. В. Бизнес-планирование : учеб.-практ. пособие. – 2-е изд. – Ижевск : [Митра], 2007. – 204 с.
15. Жукова Д. В., Савельев М. Ю. Проектирование управленческих бизнес-процессов. – Екатеринбург ; Ижевск : Изд-во Ин-та экономики УрО РАН, 2007. – 208 с.
16. Анисимов О. С. Методологический словарь для управленцев. – М. : РосАКО АПК, 2002. – 295 с.
17. Савельев М.Ю. Управление межнациональными отношениями и этносоциальными процессами средствами мультикультурного институционального проектирования в целях прогнозирования, предупреждения и регулирования конфликтов // Надконституционные институты в разных культурных средах. Материалы международной научно-методологической конференции «Экономические, социальные и политические институты в разных культурных средах», под ред. М.Ю. Савельева, А.И. Савченко – Ижевск: Ассоциация по методологическому обеспечению деловой активности и общественного развития «Митра», 2015. С.36-44.
18. Савельев М.Ю. Проект парадигмы синергизма экономической науки // Надконституционные институты в разных культурных средах. Материалы международной научно-методологической конференции «Экономические, социальные и политические институты в разных культурных средах», под ред. М.Ю. Савельева, А.И. Савченко – Ижевск: Ассоциация по методологическому обеспечению деловой активности и общественного развития «Митра», 2015. С.28-35.

M. Yu. Savelyev

THE FINAL DECISION OF THE CLASS ISSUE: A MODEL OF DISCIPLINE AND LOYALTY RENTS

Problems of the institutional model of market infrastructure organization (corporation) lie in the field of distribution of the revenue from competitive advantages. Studies of the solved problems of private property and worker opportunism show that the only stable criterion to assess the corporation activity is the Schumpeter criterion. Left-wing radical solutions require another culture, i.e. destroy the studied society type; liberal solutions preserve contradictions, thus putting institutional barriers; and reform and socialist solutions of these problems (including fiscal redistribution, union and credit control, property of labor collectives and property of the state) do not offer stable solutions, and the profit maximization criterion is unattainable. To maximize the speed of improvements, we suggested that the corporations' added value should be distributed according to the rent of discipline and that of confidence, basing on the capitalization of human capital investments to an organization. To institutionalize this model, we defined the doctrinal norms with value-setting approach of corporations' activity according to the Schumpeter criterion, and the labor contract, basing on the business process management matrix, is defined as strategic agreement on investments. We gave a systemic definition of a corporation as a project of cooperative activity in heterogeneous market coordination aimed at reducing uncertainty of distributing the added value among labor collective members by means of hierarchical coordination of managers and executors. Managers take workers' order for ensuring stability of social relations that are expressed in the implementation of their abilities and in employment security and payment for labour. Designing is focused primarily on designing labor activity while project implementation is focused on motivational control means. Managers also ensure elimination of difficulties in their activity referring to values based on the principles of inequality and individualism, professional jargons with their broad ambiguous meanings, socialist and reformist concepts, as well as methods of coordination and workforce management.

Key words: ideal economic systems, heterogeneous decentralized market coordination, segregating culture, market infrastructure organization, corporation, firm, private property, worker opportunism, profit maximization, technological progress rate, communism, bilateral monopoly, incomplete contract, democracy, fiscal redistribution, union control, credit control, power of labor collectives, state capitalism, capital democratization, Schumpeter criterion, confidence rent, discipline rent, human capital, doctrinal norms, specific investments, business process management matrix, labor contract.

Савельев Михаил Юрьевич, кандидат экономических наук, старший научный сотрудник, Удмуртский государственный университет, 426034, Россия, г. Ижевск, ул. Университетская, д. 1 корп. 1, доцент, Ижевский государственный технический университет имени М.Т.Калашникова, 426069, Россия, г. Ижевск, ул. Студенческая, д. 7, председатель совета директоров, Ассоциация по методологическому обеспечению деловой активности и общественного развития «Митра», 426008, Россия, г. Ижевск, ул. Пушкинская, д. 241.
savelievmihaile@mail.ru
 +7-3412-433115
 +7-9508-292517

Mikhail Savelyev, Ph.D., Senior Researcher, Udmurt State University Universitetskaya st., 1/1, Izhevsk, Russia, 426034 Associate Professor, Izhevsk State Technical University Student's st., 7, Izhevsk, Udmurt Republic, 426069 Board Chairman, Association of methodological support business and community development "Mitra", Pushkinskaya st., Izhevsk, Udmurt Republic, 426007, E-mail: savelievmihaile@mail.ru +7-3412-433115 +7-9508-292517