

М.Ю. Савельев

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ КАПИТАЛ И РЕНТА КОНЕЧНОГО ПРЕТЕНДЕНТА

Исследование проблем институциональной модели командно-иерархической организации с многоуровневой иерархией показало решение проблем оппортунизма менеджеров и тоталитаризма с помощью максимального делегирования полномочий, нравственного воспитания, предоставления менеджерам прав конечного претендента и неограниченной ответственности. Предложено решение проблемы количественного измерения результатов управленческой деятельности посредством прямого измерения качества разрабатываемых менеджерами норм. Показано, что собственником организационного капитала могут быть только управленцы, и доказано, что только они в силу своего институционального статуса могут быть конечными претендентами на доход организации. Указано, что только альтруистическая нравственность и методологическая управленческая культура при условии максимального делегирования полномочий нижестоящим позволяют существовать иерархической организации, не превращаясь в тоталитарное общество. Сравнительный анализ приоритетов инвестирования в России и США за последние 100 лет показал неинституциональные причины краха советской экономики. Показано институциональное единство деятельности менеджеров и предпринимателей и дана критика концепции существования юридических лиц и ограниченной ответственности, представлены необходимые нововведения в системе бухгалтерского учета управленческой деятельности. Понятийно определена командно-иерархическая организация (с многоуровневой иерархией) как проект кооперативной деятельности в условиях иерархической координации, направленный на снижение неопределенности социальных ролей посредством иерархической координации управленцев и исполнителей. Управленцы осуществляют прием заказа от вышестоящих управленцев на улучшение качества деятельности, выражающееся в максимизации управляемых ими ресурсов, т.е. власти. В проектировании в этом случае доминирует проектирование производственной деятельности, а в обеспечении реализуемости проекта – административные средства контроля. Управленцы также обеспечивают снятие затруднений в своей деятельности посредством снабжения её основанными на принципах неравенства и коллективизма ценностями, профессиональными языками с узкими размытыми смыслами, конфуцианскими и коммунистическими концепциями, из методов – в первую очередь методами мышления и управления производством, а исполнители – реализуют проект, участвуя в управлении такой организацией.

Ключевые слова: идеальные экономические системы, централизованная иерархическая координация, консолидирующая культура, командно-иерархическая организация с многоуровневой иерархией, количественное измерение результатов управленческой деятельности, организационный капитал, рента конечного претендента, рента управленца, оппортунизм менеджмента, нравственное воспитание управленца, альтруистическая нравственность, тоталитарное общество, методологическая культура управления, масштаб власти менеджера, модель неопределенности управления, кризис плановой централизованной экономики, приоритеты инвестирования, институт предпринимателя, юридическое лицо, ограниченная ответственность, неограниченная ответственность управленца, права собственности управленцев на организации, бухгалтерский учет управленческой деятельности, моральный кодекс управленца, социальные роли, ценности, профессиональный язык, методы мышления

Объектом исследования являются командно-иерархические организации с многоуровневой иерархией, независимо от того, кем в чьих интересах и в каких целях они созданы. Главное в них то, что координация с внешней средой для них является эпизодическим событием, а внутренняя иерархическая координация – полностью доминирует. Предметом исследования являются основные проблемы хозяйственной деятельности командно-иерархических организаций в условиях консолидирующей культуры и иерархической координации [1] – абстрактных моделей культуры и экономики, полученных в результате абстрагирования феноменов обществ, сформированных в нескольких цивилизациях – в первую очередь в дальневосточной, ближневосточной и российской, отчасти – западноевропейской [2; 3]. Среди этих проблем выделены следующие:

- оппортунизма менеджеров,
- тоталитарного общества,
- конечного претендента,
- масштаба власти менеджера,
- институционализации предпринимателя,
- ограниченной ответственности,

- измерения результатов управленческой деятельности,
- учета управленческой деятельности и источников организационного капитала,
- нравственных основ управленческой деятельности.

Иерархическая координация сама по себе является организацией, независимо от того, какой тип координации господствует за её пределами. Но в данном случае наша задача рассмотреть, какие требования к организациям предъявляются в условиях господства в обществе иерархической координации не только внутри, но между хозяйствующими субъектами. Основным ограничением экономической деятельности в этом случае являются ресурсы, а заказчиком в этом случае можно с высокой долей вероятности определить менеджмент организации. Вышестоящий менеджмент по отношению к управляющему исследуемой организации. Такую «матрешечную» иерархию можно назвать многоуровневой.

Количественное измерение результатов управленческой деятельности

Действительно, по многим исследованиям именно менеджмент заинтересован в максимизации ресурсов организации. Так, *В.А. Нускейнен* [William A. Niskanen] утверждает, что бюрократы стремятся к увеличению своего учреждения: «В число нескольких переменных, которые можно ввести в функцию полезности бюрократа, входят следующие: заработная плата, приработок на службе, общественная репутация, власть, патронаж (покровительство), результаты деятельности учреждения, свобода производить перемены и свобода управления учреждением. Можно утверждать, что все эти переменные (за исключением последних двух) являются положительной монотонной функцией суммарного бюджета учреждения» [3. С. 425]. Критика его вывода, касается скорее уточнений, чем, сущностных отличий. Например, указывая на большую мобильность в государственном секторе, чем в частном [3. С. 425], и, тем самым, подразумевая, что приоритеты менеджеров не в развитии управляемых ими организации, а в карьере.

Конечно, управляющий – тоже инвестор в свой человеческий капитал, и карьерный рост свидетельствует об увеличении стоимости этого капитала, но в чем выражается качество человеческого капитала менеджера? Ответом можно считать следующее замечание о природе ренты менеджера: «На практике вознаграждение менеджеров зависит от ценности фирмы, как и от текущих прибылей. Левеллин доказывает, что опционы акций фирмы часто составляют большую долю портфелей руководителей. Главная идея вознаграждения менеджеров на основе цены акций в большей степени, чем исходя из прибыли, состоит в том, что прибыли являются очень искаженным критерием деятельности руководителя» [5. С. 64]. Так что критерием успешности или провала карьеры также является величина бюджета организации или, иначе говоря, количество ресурсов.

Спор между размером организации и карьерой сродни известным спорам остро и тупоконечников или о курице или яйце. Совершенно иного рода вопрос о том, какими средствами менеджер увеличивает размер организации или продвигает свою карьеру? Ведь ни ресурсов он не создает, ни приказ о своем повышении не подписывает. Реальным «выхлопом» от менеджеров в окружающую среду являются только создаваемые ими нормы. Качество этих норм, их способность воздействия на ресурсы и вышестоящий менеджмент определяет результат деятельности менеджера. Менеджер, в отличие от других участников кооперативной системы деятельности сам отвечает за повышения качества своей деятельности. Конкурентоспособность менеджера действительно определяется его рефлексивными и методологическими способностями, но только в рамках самооценки. Оценка деятельности менеджера извне – в соотношении результатов и нормы их получения. Вопрос лишь в том, какие параметры нормы будут определены вышестоящим менеджментом как критериальные, насколько ему доступна информация о норме и результатах ее исполнения и каковы его вычислительные возможности.

Если говорить о последнем, то наиболее приемлемым формализованным способом оценки является определение эластичности среднеквадратического отклонения к базовому значению, а если есть однозначное направление улучшения параметра, то коэффициент эластичности соотносится с темпом роста за исследуемый период. Коэффициент пропорциональности между эластичностью и темпом роста определяется кривой безразличия, наклон которой зависит от приоритетов вышестоящего менеджмента: больше риск – больше рост или наоборот. Из результирующего показателя методами факторного анализа так же может быть исключено влияние факторов, находящихся за пределами компетенции менеджмента (форс-мажорные обстоятельства, решения вышестоящих менеджеров, влияние горизонтальных связей и т.п.)

Организация в данном случае есть инструмент по снятию неопределенности в использовании ресурсов. Неопределенность использования ресурсов может быть порождена любой природой, но с учетом того, что снижение этой неопределенности со стороны менеджеров может быть только с помощью воздействия на других людей, то неопределенность в использовании ресурсов выражается только в форме неопределенности норм, которые менеджер предписывает другим людям. Действительно, если неопределенность использования ресурсов порождена техногенными рисками, то менеджер может снизить её повышением надежности оборудования, т.е. с помощью деятельности людей, производящих и обслуживающих это оборудование. Если неопределенность порождена природными процессами, то снизить её можно только повышая качество прогнозов и создавая системы предотвращения угроз и устранения негативных последствий опять же с помощью соответствующих специалистов. Не говоря уже о человеческих и социальных факторах неопределенности. Так что снятие неопределенности в использовании ресурсов сводится к деятельности по воздействию только на один реально доступный управленцу ресурс – на управляемых им людей. Теперь очевидно, что снятие неопределенности в использовании ресурсов для менеджеров идентично снятию неопределенности в распределении социальных ролей управляемых менеджерами людей, соответствию деятельности управляемых принимаемым управленцами нормам.

Основной денежный поток, позволяющий нарастить количество ресурсов, очевидно, имеет инвестиционный характер. Важнейший финансовый документ в этом случае – баланс организации, в котором и отражается ситуация с ресурсами организации. Заказ на привлечение инвестиционных ресурсов, т.е. на распределение социальных ролей принимает производственный менеджмент, т.к. он и отвечает за решение этих задач. Действительно, менеджмент персонала, снабженческо-сбытовой и финансовый менеджмент в условиях господства иерархической координации выполняет вспомогательную роль инструментов по привлечению ресурсов.

Денежный поток от реализации продукции в этом случае становится вспомогательным денежным потоком. Потребители, инвесторы, поставщики и наемные работники в этой модели становятся управляемой в интересах менеджмента частью исполнительского бизнес-процесса, которым менеджеры и предписывают их социальные роли. Эти правила полностью справедливы и для нехозяйственных организаций в условиях иерархической координации. В первую очередь для военных организаций, где формирование армии, её подготовка – есть основная («инвестиционная») деятельность, а ведение боевых действий – есть использование этих инвестиций, обусловленное этой основной инвестиционной деятельностью следствие подготовки армии.

Собственник организационного капитала. Модель ренты конечного претендента (ренты управленца)

Вокруг оценки деятельности менеджеров и способов определения их вклада в стоимость конечного продукта организации имеется обширная научная литература и у нас и за рубежом. Не вдаваясь в подробности научных дискуссий по этому поводу необходимо заметить, что оценка деятельности менеджеров всегда определяется в зависимости от того, чей заказ они выполняют. Так в коммерческих организациях оценку деятельности менеджеров инвесторы осуществляют по результатам удовлетворения своего заказа на размещение инвестиций, в условиях потребительской кооперации потребители оценивают менеджеров по качеству удовлетворения потребностей в продукции, а в организациях рыночной инфраструктуры владельцы человеческого капитала – работники, изобретатели, предприниматели (т.е. пользователи этой инфраструктурой) оценивают менеджеров по результатам использования их способностей и конкурентных преимуществ. Общее же во всех этих случаях одно: эти оценки влияют на изменяемую часть вознаграждения менеджеров, а основанная часть зависит от величины управляемых ими организаций (т.е. оценок ранее разработанных и реализованных ими норм). В централизованной экономике, некоммерческих иерархических организациях вознаграждение менеджеров зависит исключительно от размеров организаций и варьируется только в зависимости от способов измерения этих размеров. В условиях, когда заказчиками деятельности организации являются или инвесторы, или трудовые коллективы, или потребители, то менеджеры обычно вступают в сговор с ними по поводу дележа прибавочной стоимости, созданной усилиями двух других потенциальных заказчиков. В условиях же заказа со стороны вышестоящего менеджмента вся прибавочная стоимость распределяется менеджментом только в форме ренты управленца.

Учитывая, что сплоченные сетевые группы менеджеров, поставивших свои интересы выше интересов управляемых ими организаций (т.е. бюрократия) независимо от модели социально-экономических отношений, в условиях любой модели координации хозяйствующих субъектов легко реализует свои базовые интересы, то проблема управления рентой управленцев оказывается столь трудноразрешимой и обсуждаемой для ученых, сколь универсальной и инвариантной для всех управленческих культур. Какова же структура этой ренты? Рента управленца может быть определена как разница между стоимостями ресурсов (включая стоимость финансовых издержек) и продукции. Следовательно, все случаи включения в неё результатов изменения стоимости ресурсов или продукции, которые зависят от поведения поставщиков ресурсов или потребителей не являются результатом непосредственной деятельности менеджеров и могут быть присвоены соответствующими собственниками физического, человеческого и социального капитала. За вычетом этих результатов менеджмент может присвоить только синергетический эффект, возникающий из его усилий по «организовыванию» этих ресурсов в единую систему. Такая непосредственная деятельность управляющего создает ещё один вид капитала – **организационный**.

Правовое регулирование присвоения ренты управленца, таким образом, должно быть направлено на исключение возможности со стороны менеджмента присваивать результаты деятельности других участников социальной кооперации и концентрации его усилий на его непосредственной деятельности – создании организационных эффектов в связи с более качественной разработкой и реализацией норм деятельности. **Рента управленца** есть рента, возникающая исключительно из его организационных усилий. Получаемые эффекты от снижения стоимости ресурсов и эффекты от роста цен из-за неудовлетворенного спроса потребителей на продукцию не могут быть присвоены менеджментом, а должны приводить или к снижению цены продукции или (в случае дефицита продукции – неудовлетворенного спроса при новой более низкой цене) капитализироваться в одобренных потребителями инвестиционных проектах (в сетевой модели) [1; 6], добавляться к дивидендам или капитализации по решению инвесторов (в рыночной модели) [1; 7], к распределению между носителями человеческого капитала – предпринимателями, изобретателями, трудовым коллективом (в асимметрично-рыночной модели) [1; 8]. Только такая модель регулирования бюджетов организации позволяет исключить бюрократические и коррупционные модели увеличения ренты управленцев за счет присвоения менеджерами прибыли инвесторов, маржи трудовых коллективов, экономии потребителей.

Такая модель ренты управленца сколь очевидна, столь же и труднореализуема. И причина в сложности её реализации заключается в том, что сетевой сговор между вышестоящим и подчиненным менеджментом возникает намного быстрее, чем с любым другим потенциальным заказчиком на деятельность организации, потому что структура интересов вышестоящего и подчиненного менеджмента совпадает полностью, а у инвесторов, потребителей или трудящихся интересы другого рода.

Альтруистическая нравственность и методологическая управленческая культура как основной ресурс и средство развития иерархической организации

Реально и прибыль, и маржу, и экономию, а при отсутствии сетевого сговора вышестоящего и подчиненного менеджмента и ренту подчиненного менеджмента в условиях иерархической координации может полностью изъять вышестоящий менеджмент. И возникает главный проблемный вопрос концепции централизованной экономики о качестве, о критериях оценки результатов, о субъектах оценки деятельности вышестоящего менеджмента. Ответ на его лежит во внеэкономической сфере человеческой деятельности. В ответе на вопрос о предназначении экономики. Итак, зачем существует экономика?

С точки зрения функционирования всего общества экономика нужна для физического и культурного воспроизводства человечества. Грубо говоря, там, где не рождают или плохо воспитывают детей – экономика плохая. Но теперь возникает намного более сложный вопрос о том, как этот очевидный критерий фиксируется в сознании высшего менеджмента? Какими мыслительными средствами высший менеджмент будет удерживать этот критерий выше своих личных и очевидных потребностей – борьбы и удержания власти и концентрации в своем распоряжении стратегических ресурсов? Ответ очевиден и парадоксален одновременно. Только нравственным воспитанием милосердия к людям. Любая другая управленческая технология неизбежно породит тирана и тоталитарное общество.

Каковы же культурные условия реализации такой управленческой технологии? Единственным известным культурным условием использования высших нравственных норм в качестве критериев принятия управленческих решений является высший методологический уровень развития управленческой культуры. Для этой культуры характерно первоочередное внимание уделять критериальному (концептуальному и ценностному) обеспечению рефлексии деятельности лиц, принимающих решения, основной управленческий вопрос: «По какому критерию мы принимаем решения?», большая часть разрабатываемых высшими управленцами норм направлены на разработку для системы управления критериев принятия решений.

Ещё раз повторюсь. Любое отступление от жесткого требования такой технологии влечет за собой катастрофические последствия для общества с централизованной экономикой. Даже такая близкая к методологической управленческой культуре, как рефлексивная, не обеспечивает использование нравственных норм в качестве основного критерия принятия управленческих решений. Так, например, Сталин, безусловно, обладал технологией рефлексии и искусно снимал противоречия в системе управления. Но этот сравнительно высокий уровень развития управленческой культуры не защитил общество от целенаправленно спланированных Сталиным и его соратниками преступных средств снятия управленческих противоречий.

Итак, не инвесторы, а только менеджеры могут быть конечными претендентами на выручку за вычетом:

- стоимости используемых ресурсов (включая финансовые издержки),
- эффектов от изменения стоимости этих ресурсов,
- эффектов от изменения цены на продукцию.

В условиях иерархической координации всего общества конечным претендентом и является всё это общество. В условиях так называемой рыночной экономики, а на самом деле, как мы выяснили в [1; 7; 8], – асимметрично-рыночной экономики, когда законодатели по собственному недомыслию и в интересах столь же непродуманных инвесторов определяют, что конечным претендентом является инвестор, эта норма приводит к давно известным последствиям: оппортунизму менеджмента, который, обладая большей информированностью и компетенцией намного менее заинтересован в снижении издержек и повышении эффективности, чем инвесторы. В этом причина отсутствия возможности спроектировать эффективно действующую крупную организацию в условиях западной модели хозяйственного права.

Масштаб власти менеджера. Критика теорий централизованного управления экономикой

Для снижения неопределенности распределения социальных ролей основные усилия менеджмента направлены на исключение различий в мышлении всех участников организации. Мышление здесь – доминирующая процедура принятия решений. Повышение качества мышления приводит к повышению неслучайной реализации проектов. Внимание в управленческих процессах здесь акцентируется на обеспечении реализуемости проектов, а из ролей менеджеров в принятии управленческих решений наиболее важной становится роль по устранению нарушений в организации.

Необходимость исключения различий в мышлении кооперантов формирует специфичные для этой культуры управленческие языки с исключительными, т.е. с узкими смысловыми диапазонами и неформализованными, размытыми, доступными для интерференции смыслами. Ярчайшим примером такого типа профессиональных языков можно назвать современное состояние инженерных языков, дифференциация которых достигла столь высокого уровня, что один и тот же технический термин в разных инженерных специальностях понимается по-разному и при этом в очень узком смысле, а скорость заимствований друг у друга всё нарастает...

Для этой управленческой культуры характерна концентрация усилий на разработке технологий мышления при умеренном внимании развитию технологий сплочения и согласования и минимальной востребованности технологий коммуникаций. Действительно, в условиях использования преимущественно интуитивно и контекстуально определяемых языковых средств формализованные коммуникативные технологии избыточны.

Доминирование мышления в процедурах принятия решений обусловило набор известных теорий централизованного управления экономикой, которые возникали в связи с возникновением новых для своего времени управленческих технологий и методов. Как только эти управленческие инновации (инвестиции в организационный капитал) позволяли снизить фактическое значение

неопределенности экономики [9], какого-либо общества ниже допустимого, так возникала возможность создания организации, включающей большую часть экономики этого общества. Такова история создания всех экономик централизованного типа, начиная с древнего Египта вплоть до известных коммунистических обществ XX века. Снижение уровня допустимого значения неопределенности ниже фактически достигнутого (например, в связи с последующими управленческими инновациями у конкурентов в других государствах, а также исчерпанием основных ресурсов) или повышение фактического выше допустимого (в основном из-за интенсивного или экстенсивного роста экономики) в свою очередь всегда приводило к крушению этих централизованных систем управления экономикой или из-за воздействий извне, или из-за внутренних противоречий.

Нисколько не умаляя важность исследований исчезновения централизованных экономик из-за внешних воздействий (как военного вмешательства, так и относительно мирной конкуренции территорий) для нашего исследования наиболее важно понять процессы внутреннего разложения централизованных систем управления экономикой. К сожалению, почти все современные экономические теории централизованного управления экономикой служили целям противостояния капиталистической либерально-рыночной и коммунистической планово-централизованной систем, доказывая или несостоятельность или историческую неизбежность централизованной системы управления экономикой, никак не обслуживая задачи проектирования этой системы, а уж тем более и сущностного для неё развития. Вместо научной критики и развития концепции централизованной экономики этим предметом занимаются не ученые, а идеологи, которые делятся на две группы, которых так и хочется назвать в старой византийской традиции – клеветниками (обвинителями) и апологетами (защитниками).

И защита и обвинения имеют две формы: в отношении концептуальных положений и в отношении реальной практики управления. Защита планово-централизованной концепции экономики достаточно разнообразна, но так как она решала в основном задачи пропаганды, то необходимо исследовать в первую очередь реально реализуемые нормы управленческой деятельности, определенные на основании этой концепции. И здесь мы сразу обнаружим балансированный метод планирования, который де-факто во многих странах позволил самыми быстрыми темпами в истории решить задачу индустриализации. Для индустриализации в условиях децентрализованной экономики без внешнеэкономических источников инвестиций темпы плановой индустриализации очевидно недостижимы.

Профессиональные прозападные «обвинители» реально не дали никакого научного приращения к исследованию плановой экономики. Лучшие критические исследования носят ярко выраженный пропагандистский характер. Так *Я. Корнаи* заявил: «Я выступаю против патерналистской роли государства, против того, чтобы рассматривать гражданина как беспомощное дитя, всем поведением которого должно руководить мудрое (или глупое и жестокое) правительство. Я хотел бы видеть гражданина, стоящего на собственных ногах, опирающегося на собственную силу и инициативу» [10. С.11-12]. Заявление, безусловно, достойное идеолога, но недостойное для непредвзятого исследователя.

Отечественные «обвинители» в своих работах явно не дотягивают до уровня работ *Я. Корнаи* ни по качеству эмпирических исследований, ни по концептуальной обоснованности критики. Видимо, причины здесь также идеологические. Отечественные критики явно не имеют ценностных оснований для критического осмысления советской эпохи. Так, например, *В.В. Радеев* заявляет, что кризис плановой системы «свидетельствует о несоответствии потребностей развития данного общества и свойственного ему социально-экономического устройства» [11. С. 77]. И далее перечисляет два проявления этого кризиса: значительное и возрастающее отставание от экономик развитых стран в техническом и технологическом отношениях, принципиальная неспособность использовать достижения современного НТР и удручающие показатели жизненного уровня населения [11. С. 77]. Что-то похожее по тенденциозности и необоснованности за десять лет до этого писали у нас про кризис капитализма.

Действительно, никаких эндогенных причин кризиса плановой системы ни на концептуальном, ни на ценностном уровне не выявлено. Все проблемы плановой системы свалены в кучу и концептуально не квалифицированы. Такие признаки плановой системы как бюрократическая собственность (в смысле: власть принять решение, не оговоренное контрактом) и дефицит ресурсов не есть проявление кризисных и даже проблемных процессов. Это сущностные для системы

признаки. Она так живет и этим движется. Такие же проявления как экстенсивное развитие, отсутствие обратной связи, консервирование отсталой техники и технологии, невосприимчивость к НТП, закрепощение работников государством, деформация мотивационного механизма – не системные проблемы, а вполне разрешимые в рамках плановой системы. Это всего лишь проблемы недомыслия проектировщиков системы управления в условиях завершения индустриализации. Они полностью разрешимы такими чисто бюрократическими инструментами как усложнение системы управления, делегирование полномочий, введение новых критериев оценки деятельности, т.е. методическими средствами в рамках плановой системы, но никак не заменой плановой концепции какой-либо другой. Иерархическая координация тем и превосходит все другие, что позволяет легко применять любые критерии. Многочисленные примеры восточноазиатских реализаций этой модели с совершенно разными критериями очевидны.

В рамках модели неопределенности типов управления [9] нет никаких оснований утверждать, что кривая неопределенности для иерархической координации не может быть всё более и более пологой за счёт введения дополнительных инструментов управления. Существовали иерархические общества в аграрную эпоху, в период индустриализации, будут существовать и после завершения индустриализации. Современная Япония с более чем десятилетним почти нулевым экономическим ростом – тому яркий и неопровержимый пример.

Современная отечественная апологетика плановой системы выглядит не лучше критиканства. Она отчетливо делится на две части. На формационную и на цивилизационную. Формационная в методологии доказательств не выходит за пределы марксизма образца XIX века, не выдерживая никакой критики со стороны современных знаний об обществе. Цивилизационная апологетика справедливо указывает на несоразмеримые культурные различия нашей и западной цивилизации [12. С. 399-439]. Но, не имея концептуальной реконструкции плановой системы управления, не фиксируя культурно-ценностных различий незападных цивилизаций, невозможно определить даже проблемные зоны функционирования плановой экономики в СССР [12. С. 439-464]. А причины ее демонтажа выглядят вообще как бред идиотов¹ или заговор «сатанистов» [13. С. 308-724].

В рамках настоящего исследования видно, что имелось явное фундаментальное противоречие плановой системы, скроенной западными марксистами как зеркальное отрицание западной модели рыночной экономики, и культурных констант российской цивилизации. Так, например, наличие неформальных сетевых связей хозяйствующих субъектов (культурный фактор) необходимо было компенсировать гипертрофированной централизацией управления и отказом от консенсуальных методов принятия решений. В этом противоречии – системная причина и сталинских репрессий и отказ от естественного для иерархической модели максимального делегирования полномочий на нижестоящие уровни управления: в обществе с культурой сетевой координации делегирование полномочий неизбежно деинтегрирует иерархическую систему управления. Отказ от консенсуального принятия решений привел к тому, что любой хотя бы сумасбродно мыслящий недегенерат ощущал себя диссидентом² (напомню, по-русски диссидент – еретик, т.е. лицо, отвергнувшее общепринятые ценности). А в итоге носителей этих ценностей не осталось даже в Политбюро!

Это и произошло в перестройку. Учитывая, что иерархическая организация имеет максимальную управляемость по сравнению с любой другой формой общественных отношений³, то необдуманно идеи высшего руководства страны были с энтузиазмом подхвачены всеми сетевыми группами: красными директорами, стремившимися избавиться от диктата Госплана, трудовыми коллективами, заинтересованными превратить инвестиционные доходы в потребительские расходы, желавшей легализоваться теневой экономикой, интеллигенцией, алчущей свободы самовыражения. Квалификационные же качества высшего менеджмента в результате сталинских репрессий упали

¹ «То, что трудящиеся добровольно и безвозмездно отдали свою собственность мафиозно-номенклатурной прослойке, войдет в историю как величайшая загадка всех времен и народов. Уравниловки испугались!» [13. с. 273].

² «Помню, между 1963 и 1966 г. послали меня на семинар комсомольских секретарей московских НИИ... Меня поразило именно это – непонятная и уже довольно развитая, зрелая злоба по отношению к большим советским программам, включая космическую. Рассказы о неудачах и авариях, о которых не сообщалось в газетах, – с каким-то странным злорадством» [13, с. 362].

³ Внутренний арбитраж вышестоящего менеджмента по сравнению с внешним дает явный выигрыш в скорости принятия решений и максимальную гарантию выполнения решения.

практически до нуля, и никаких идей кроме импорта новомодных монетарно-неолиберальных рецептов найдено не было.

Второй важнейший недостаток советской системы управления заключался в ошибочных приоритетах инвестирования (табл.1).

Таблица 1.

Приоритеты инвестирования в СССР (России) и США в XX-XXI веках

№	Технологически образцовая отрасль	СССР, Россия	США
1.	Автомобилестроение, тракторостроение, танкостроение	Вторая половина 30-х – первая половина 40-х годов	10-20-е годы
2.	Авиастроение	Конец 30-х – 40-е годы	30-е, начало 40-х годов
3.	Атомная промышленность	40-е годы	40-е годы
4.	Ракетно-космическая отрасль	Конец 40-х – начало 60-х годов	50-60-е годы
5а.	Компьютерные технологии		Конец 60-х – 70-е годы
5б.	Нефтедобыча	60-70-е годы	
6а.	Программное обеспечение		Конец 70-х – 80-е годы
6б.	Газодобыча	Конец 70-х – 80-е годы	
7а.	Интернет-технологии		90-е годы
7б.	Приватизация (вторичный рынок инвестиций)	90-е годы	
8а.	Социальные сети		2000-е годы
8б.	«Вертикаль власти»	2000-е годы	
9а.	«Управляемый хаос»? «Мобильный Интернет»?		10-е годы
9б.	Инфраструктурно-сырьевое освоение новых территорий	10-е годы	

Если в период догоняющего развития и массовой индустриализации технологическое отставание от наиболее развитых стран сокращалось с более чем 20 лет в автомобильной промышленности до 5 лет в атомной и начало опережать США в ракетно-космических технологиях, то с момента принятия решения правительством Косыгина об освоении тюменского региона СССР сознательно устранился от технологического прогресса и вместо того, чтобы зафиксировать факт завершения экстенсивной индустриализации и основным приоритетом сделать инвестиции в организационный капитал, интенсифицировать развитие, загнал хозяйство в штопор валовой экономики, закончившейся катастрофой приватизации.

Не нужно думать, что не было предложения объектов инвестирования в организационный капитал. Отечественная школа методологии возникла в условиях иерархической организации общества как высший инструмент развития подобных систем. А.А. Зиновьев сделал свои выводы о кризисных процессах в советском обществе еще в конце 60-х годов, а ЦК и КГБ постарались избавиться от этого величайшего человека в истории нашей цивилизации. И до сих пор методологию именуют единственным и видимо последним стратегическим ресурсом России.

Другим не менее известным примером реализации иерархической организации, является система управления качеством, основывающаяся на максимальном делегировании полномочий нижестоящим уровням менеджмента, участия всего трудового коллектива в управлении, системе пожизненного найма, консенсуальном принятии решений и проч., что и составило основу японского экономического чуда. Это та же самая модель многоуровневой иерархической организации только в условиях комплиментарной для неё культуры. Даже в условиях жесточайшего кризиса конца 90-х и последовавшего за тем десятилетия практически нулевого экономического роста никто в Японии не поставил под сомнение сложившуюся систему управления экономикой. Она аутентична для восточноазиатской культуры.

Пример Китая, сохранившего партийную систему контроля даже на предприятиях, принадлежащих иностранным инвесторам [14. С. 166], так же показывает на полную сохранность

иерархической системы управления в условиях существенной включенности экономики страны в глобальное разделение труда. Все рыночные механизмы современного Китая – всего лишь результат делегирования полномочий на низовой уровень управления т.е. на уровень частных инвесторов. При этом де-факто экономика осталась централизованной, не приобретя важнейшего признака децентрализованной – высшего уровня принятия управленческих решений на уровне предприятий. Вылет с внутрикитайского рынка иностранных интернет-провайдеров по политическим причинам – яркий тому пример.

Удивителен тот факт, что ни в Японии, ни в Китае не фиксируют факт применения иерархической организации экономики страны в целом в форме какой-либо новой научной теории или доктрины с соответствующими требованиями к разработке конституционных и иных нормативных документов. В этом суть восточноазиатского правосознания: право здесь в европейском понимании отсутствует. Нормативный документ – не проект использования других людей, как в западной культуре, не средство трансляции доктрины на низовой уровень управления, как в ближневосточных традициях, не средство сохранения обычаев, как в сетевых сообществах, а всего лишь средство гармонизации отношений между людьми, результат консенсуального соглашения. Образцовой правовой системы как таковой не существует, ее место занимает убеждение в ненужности правового регулирования достигших согласия на всех уровнях управления людей. Действительно, при консенсуальном изменении норм их правовая фиксация не просто избыточна, а вредна, так как создает инерцию организационных изменений со стороны специализированных институтов, выполняющих функцию гаранта права. В восточноазиатской управленческой культуре гарант права – это сам субъект, в лице многоуровневой иерархической организации. В связи с включенностью общества в единую организацию все нормы становятся публичными, а источником нормотворчества – главенство общих, универсальных интересов, выраженных в морали.

Предприниматель или управленец: неограниченная нравственная ответственность или ограниченная ответственность как право на мошенничество?

В западной традиции хозяйствования предприниматель – это первый инвестор, который может сам руководить предприятием или нанять наемного менеджера, а также привлечь дополнительных инвесторов. Результаты проведенных здесь институциональных исследований показывают, что такая традиция хозяйствования – всего лишь традиция, породившая массу социально-экономических проблем, и не имеет ни чего общего с ценностно и концептуально обусловленным проектированием хозяйствующих институтов в иных культурных средах.

Если собственные финансовые средства у предпринимателя отсутствуют, то он всё равно остаётся предпринимателем – собственником бизнес-идеи. Если у инвестора сколько угодно денег, то предпринимателем он может стать, только обзаведясь собственной, хоть мало-мальски значимой бизнес-идеей. Так что инвестор и предприниматель между собой не имеют сущностных совпадений. Что не скажешь о менеджере. Менеджер по определению должен иметь собственные идеи по управлению бизнесом, иначе он просто не сможет выполнять свою основополагающую функцию – проектировать нормы исполнителей. Так что предприниматель и менеджер в отношении существующего бизнеса не имеют сущностных различий.

Различия между предпринимателем и менеджером – не сущностного, а традиционного характера: в западной традиции хозяйствования предприниматели обычно становились менеджерами своих бизнес-проектов и, чтобы обезопасить свой бизнес от недружественного поглощения со стороны соинвесторов, капитализировали свою бизнес-идею, условно унифицируя её с финансовыми и имущественными инвестициями. В таком случае предприниматель де-факто имел компетенцию принимать решения на всех уровнях управления – от стратегического до оперативного. Менеджер же в этой традиции не имеет компетенции стратегического управления, но для исключения его оппортунизма инвесторы разумно включают менеджера в соинвесторы.

Наиболее уродливой традицией западной модели хозяйствования является, конечно, традиция создавать некие юридические лица, предполагая, уж не знаю по какой причине, что они могут иметь собственные, отличные от человеческих, интересы. Экстремально уродливой формой существования этих юридических лиц стала модель ограниченной ответственности, в соответствии с которой юридические лица не только имеют собственные интересы, но и действующие от их «имени» люди, а также люди, реально получающие выгоду от существования этих юридических лиц, не несут за эти

действия и выгоды ответственности своим имуществом. Дела делаем, выгоды получаем, а ответственности не несём. Согласитесь, очень выгодно.

Причины этой беды – в недомыслии традиционного для западной культуры проекта организации. Во-первых, конечными претендентами на доход являются финансовые инвесторы, которые в силу своего институционального статуса не могут участвовать в принятии большинства тактических и всех оперативных решений, получая тем самым дополнительные инвестиционные риски, а, следовательно, и не могут нести ответственность за эти решения. Во-вторых, принятие этих решений собственники делегируют менеджменту, статус которого более чем двусмысленен. С одной стороны, менеджер распоряжается всем имуществом, но не в своих интересах, с другой – он – наемный работник, который может быть собственниками лишен работы, и, следовательно, склонен к оппортунизму – принятию решения не в интересах собственников, а в своих интересах. В этой ситуации менеджмент также не может нести ответственности по обязательствам управляемой им организации. Не гражданское законодательство, а мечта мошенника!

Институциональный анализ управленческой деятельности показывает, что стратегические решения – менеджерская компетенция собственников, в то время как тактическое управление – утверждение собственником тактических менеджерских проектов, а оперативное управление – исключительная компетенция менеджеров. При этом доказано [5. С. 71], что конечным претендентом на доход организации де-факто может быть только менеджмент, даже если это противоречит традиции хозяйственного права.

Исходя из этого, институциональная модель отношений собственников и менеджеров выглядит следующим образом. Менеджер становится соинвестором, если инвесторы иного институционального типа (финансовые и имущественные инвесторы, инвесторы инфраструктуры, человеческого или социального капитала) принимают его инвестиционный проект в качестве стратегической и тактической нормы деятельности организации. Принятие этого проекта является инвестированием организационного капитала. И в этом случае грань между предпринимателем и менеджером полностью стирается. Учитывая, что прочие (не инвестиционные) тактические и все оперативные решения находятся в полной компетенции менеджмента, а стратегические и инвестиционно-тактические – разработаны менеджментом, то он, для исключения его оппортунистической деятельности, должен нести полную ответственность по всем обязательствам организации, получая за этот риск конечный доход организации.

Бухгалтерский учет управленческой деятельности

Важнейшим институциональным нововведением в предложенной модели должны стать соответствующие изменения системы учета. Так, для учета инвестиций со стороны разных институциональных инвесторов и для учета причин формирования финансового результата необходимо изменить модель синтетического учета инвестиций и финансовых результатов. А для учета профессиональной деятельности управленцев необходимо сделать предметом учета и все локальные нормативные акты, возникающие в организации. При этом аналитика каждого акта должна вестись по следующим признакам:

- по имени разработчика локального нормативного акта,
- время и срок его возникновения,
- во исполнение какого нормативного акта разработан подлежащий учету нормативный акт,
- информационные источники создания этого нормативного акта,
- каким методическим инструментарием воспользовался менеджмент, при его разработке,
- планируемая ошибка исполнения этого нормативного акта,
- норма и фактический срок работы над этим нормативным актом,
- планируемые пользователи (исполнители) этого нормативного акта,
- срок его действия.

Такая аналитика позволит вести учет управленческой деятельности, определять качество и результативность нормативных актов, эффективность управленческого труда и оптимизировать управленческую деятельность. Стоимость создания нормативных актов в этом случае можно будет относить:

- в управленческие расходы с отнесением на соответствующие им доходы (в отношении оперативных нормативных актов),

- в расходы будущих периодов или в стоимость нематериальных активов на срок их исполнения (в отношении тактических и срочных стратегических нормативных актов),
- в стоимость нематериальных активов на срок инвестиционного цикла (в отношении локальных конституционных стратегических нормативных актов).

Моральный кодекс управленца

Итак, для успешного функционирования командно-иерархической организации необходимо соблюдать следующие моральные принципы:

- все вновь вводимые нормы соответствуют этическому критерию милосердия к управляемым;
- средством, обеспечивающим использование нравственных норм в качестве критериев принятия управленческих решений, является методологическая управленческая культура;
- максимально возможное делегирование полномочий на нижестоящий уровень управления, что обеспечивает наиболее полную и точную разработку норм деятельности (при условии равенства квалификации и проч.);
- пожизненный найм и участие в управлении всех членов трудовых коллективов;
- консенсуальное принятие норм;
- сроки деятельности менеджеров определяются сроками исполнения инвестиционного проекта, который является контрактом с этим менеджментом;
- формализация оценки деятельности менеджеров, исключающая сетевой сговор между вышестоящим и нижестоящим менеджментом;
- менеджер пользуется свободой распоряжения бюджетом в рамках утвержденного инвестиционного проекта;
- менеджмент несет неограниченную ответственность по обязательствам управляемой им организации;
- менеджмент является конечным претендентом на остаток текущего денежного потока (доход за вычетом расходов, изменения цен ресурсов и изменения цен продукции), что и есть рента управленца и плата за риск неограниченной ответственности;
- бухгалтерский учет управленческой деятельности должен обеспечивать контроль инвестиций инвесторов всех институциональных форм и учет финансовых результатов от их деятельности.

Командно-иерархическая организация (с многоуровневой иерархией) – это проект кооперативной деятельности в условиях иерархической координации, направленный на снижение неопределенности социальных ролей посредством иерархической координации управленцев и исполнителей. Управленцы осуществляют прием заказа от вышестоящих управленцев на улучшение качества деятельности, выражающееся в максимизации управляемых ими ресурсов, т.е. власти. В проектировании в этом случае доминирует проектирование производственной деятельности, а в обеспечении реализуемости проекта – административные средства контроля. Управленцы также обеспечивают снятие затруднений в своей деятельности посредством снабжения её основанными на принципах неравенства и коллективизма ценностями, профессиональными языками с узкими размытыми смыслами, конфуцианскими и коммунистическими концепциями, из методов – в первую очередь методами мышления и управления производством, техническими средствами, а исполнители – реализуют проект, участвуя в управлении такой организацией.

Такое системное понятие позволяет ввести его в научный оборот в качестве одной из микроэкономических идеальных экономических систем мультикультурного институционализма [15] и общей экономической теории цивилизаций [1], разрабатываемых в рамках новой парадигмы и методологии экономической науки [16] в паре с макроэкономической моделью централизованной иерархической координации [1].

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

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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»).
5. 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).
6. Савельев М.Ю. Тотальная демократия, социальный капитал и рента доверия // 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.391-401.
7. 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.
8. Савельев М.Ю. Окончательное решение классового вопроса: модель рент дисциплины и лояльности // 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.345-361
9. 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.
10. Корнаи Я. Путь к свободной экономике: страстное слово в защиту экономических преобразований / пер. с англ. В. Ю. Зайцева ; [предисл. Н. Я. Петракова]. – М. : Экономика, 1990. – 149 с.
11. Экономика переходного периода : [учеб. пособие для вузов по направлению «Экономика» и специальности «Теорет. экономика»] / под ред. В. В. Радаева, А. В. Бузгалина. –М. : Изд-во МГУ, 1995. – 415 с.
12. Кара-Мурза С. Г. Советская цивилизация : [в 2 кн.]. – М. : ЭКСМО-пресс, 2002. – (История России. Современный взгляд). – Кн. 2 : От Великой Победы до наших дней. – 768 с.
13. Кара-Мурза С. Г. Советская цивилизация : [в 2 кн.]. – М. : ЭКСМО-пресс, 2002 – . –(История России. Современный взгляд). – Кн. 1 : От начала до Великой Победы. – 640 с. – URL: http://www.e-reading.club/bookreader.php/25436/Kara-Murza_-_Sovetskaya_civilizaciya_t.1.html; <http://black-kot.ru/sovetskaya-tsivilizatsiya-kniga-1-ot-nachala-do-velikoy-pobedi.pdf> (дата обращения: 09.10.2015).
14. Лунев С. И., Широков Г. К. Трансформация мировой системы и крупнейшие страны Евразии. – М. : Academia, 2001. – 304 с.
15. 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.

16. 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.

Поступила в редакцию

M. Yu. Savelyev

ORGANIZATIONAL CAPITAL AND RENT THE FINAL CHALLENGER

Studying the institutional model of team-based hierarchical organization with multilevel hierarchy showed the problems of manager opportunism and totalitarianism can be solved through maximum delegation of authority, moral education, giving managers the rights of the final contender and unlimited responsibility. The paper suggests a solution to the problem of quantifying the impact of management activities through direct measurement of the quality of norms developed by managers. It is shown that only managers can be the owners of the organizational capital, and it is proved that they are by virtue of their institutional status might be final contenders for the income of the organization. It is noted that only altruistic morality and methodological management culture, in case of the maximum delegation of authority to the subordinates, enable the hierarchical organization to exist without becoming a totalitarian community. Comparative analysis of the investment priorities in Russia and the United States over the past 100 years has shown non-institutional reasons for the collapse of the Soviet economy. The author describes institutional unity of the activities of managers and entrepreneurs, criticizes the concept of the existence of legal entities and limited liability and explains the need for innovation in the accounting system of management. The paper gives a conceptual definition of the team-based hierarchical organization (with multilevel hierarchy) as a project of cooperative activity under the hierarchical coordination aimed at reducing the uncertainty of social roles through hierarchical coordination of managers and executors. Managers take an order from senior managers to improve the quality of activity expressed in maximizing their managed resources, i.e. power. In this case designing is focused on industrial activity, and ensuring the feasibility of the project is focused on administrative control. Managers also ensure the elimination of difficulties in their work through values based on the principles of inequality and collectivism, professional jargons with narrow ambiguous meanings, Confucian and communist concepts, as well as methods of thinking and production management, and executors implement the project participating in the management of the organization.

Keywords: ideal economic systems, centralized hierarchical coordination, consolidating culture, command-hierarchical organization with a multilevel hierarchy, quantitative measurement of management results, organizational capital, rent of the final contender, manager rent, management opportunism, manager's moral education, altruistic morality, totalitarian society, methodological management culture, scale of manager's power, model of management uncertainty, crisis of the centrally planned economy, investment priorities, institute of the entrepreneur, legal entity, limited liability, unlimited liability of managers, ownership rights of managers for the organization, accounting in management activity, moral code of a manager, social roles, values, professional jargon, ways of thinking.

Савельев Михаил Юрьевич, кандидат экономических наук, старший научный сотрудник, ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет» 426034, Россия, г. Ижевск, ул. Университетская, 1 (корп. 1) доцент, ФГБОУ ВПО "ИжГТУ имени М.Т.Калашникова" 426069, Удмуртская Республика, г. Ижевск, ул. Студенческая, д. 7
председатель совета директоров, Ассоциация по методологическому обеспечению деловой активности и общественного развития «Митра», 426007, Россия, г. Ижевск, ул. Пушкинская, д. 241.
E-mail: savelievmihail@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: savelievmihail@mail.ru
+7-3412-433115
+7-9508-292517