

Методология управляемости и институциональная нестабильность

Феномен нестабильности отрицает полное подчинение и изменяет менеджерский менталитет от управления к управляемости.

Согласно методологии управляемости, управление не только поддерживает институциональные нормы, но и накладывает непрерывные изменения на равновесие в экономике. Тем самым возможные изменения первоначально согласованных правил подразумевают чередование состояний равновесности и неравновесности, стабильности и нестабильности, устойчивости и неустойчивости. Получается, что руководство, внося изменение в устоявшиеся правила взаимодействия, может выводить экономическую систему из состояния устойчивости.

Ученые связывают устойчивость с некоторым равновесием системы, ее способностью сохранять сбалансированность между образующими ее частями. Если возникает дестабилизирующее воздействие, то система способна увеличивать или уменьшать устойчивость. Превышение порогового значения амплитуды нарушает равновесие и приводит к потере устойчивости, к нестабильности, изменяет систему до неузнаваемости, преобразует ее в другую систему, делит на автономные системы или прекращает ее существование¹.

Социально-экономическая система, согласно неоклассикам, стремится к равновесию, экономические агенты совершают рациональный выбор, сориентированный исключительно на максимизацию личной выгоды, процессы обмена протекают беспрепятственно, а информация является полностью доступной и практически бесплатной. Институционалисты

¹ Управление организацией: Энциклопедический словарь / Под ред. А.Г.Поршнева, А.Я.Кибанова, В.Н.Гунина. – М.: Издательский Дом ИНФРА-М, 2001

придерживаются представлений о том, что социально-экономическая система нелинейна. Для нее характерны не равновесные процессы, а кризисные состояния – или точки бифуркации, они разрешаются либо созданием диссипативной структуры, то есть повышением уровня организации, либо возрастающим хаосом и переходом в самоорганизацию². Интегрируя представления неоклассиков и институционалистов видно, что непрерывно изменяются не только технологии и финансовое состояние системы, но и состояние устойчивости институциональных норм.

Здесь важно опереться на авторитетное мнение чл.-кор. РАН В. Полтеровича³. Ученый обосновал важный вывод о том, что системе институциональных норм присуще явление гистерезиса: система не возвращается в исходное состояние даже после прекращения действия факторов, вызвавших первоначальные изменения устойчивости. Как отмечают Эрик Г.Фуруботн и Рудольф Рихтер, «проблема институциональной устойчивости становится очевидной, если рассматривать возможность эволюции институтов и изменения их структуры во времени»⁴. А.Н.Нестеренко считает проблему селекции институциональных норм открытой.

Напрашивается вопрос: как изменить институциональную норму, например, одну на другую в полном объеме, либо вносить изменения малыми приращениями к устоявшейся норме? На мой взгляд, ответ можно дать, если понять суть наложения проявлений на планируемые изменения

² Сухарев О.С. Институциональная теория и экономическая политика: К новой теории передаточного механизма в макроэкономике / О.С.Сухарев; РАН, ин-т экон. Книга I: Институциональная теория. Методологический эскиз. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2007. – С.16

³ Полтерович В. Институциональная динамика и теория реформ // Эволюционная теория и «мэйнстрим». – М.: Наука, 2000. – С.41

⁴ Фуруботн Э.Г., Рихтер Р. Институты и экономическая теория: Достижения новой институциональной экономической теории / Пер. с англ. Под ред. В.С.Катькало, Н.П. Дроздовой. – СПб.: Издат.дом Санкт-Петербургского гос.ун-та, 2005. – С.33

институциональных норм, то есть понять закономерности управляемости, тогда удастся прогнозировать эволюционное развитие экономической системы. Казалось бы, ответ может дать теория управления, но необходимо обратить внимание на то, что ее закономерности фрагментарны в условиях неоднородных изменений. Тогда для выявления сути управляемости изначально выделим из экономической системы четыре иерархические подсистемы управления (техническую, менеджериальную, институциональную и социетальную). Выделенные подсистемы управления взаимосвязано воздействуют, переплетаются, по-разному проявляются и присутствуют всегда как во внутренней, так и во внешней среде организаций. Дело в том, что управление как и управляемость будет иметь в выделенных подсистемах различный смысл. Поскольку ранее речь шла об институциональных изменениях, то отдадим прерогативу институциональной подсистеме управления. Определим управление как создание правил и норм, а управляемость – как их исполнение.

Перейдем к следующим рассуждениям. Социетальный уровень создает правила для исполнения институциональным, в свою очередь институциональный формулирует правила для менеджериального и, наконец, менеджериальный вырабатывает правила для технического. Следовательно, аспект управляемости будет заключаться в том, что технический уровень будет выполнять правила, выработанные менеджериальным; в свою очередь менеджериальный будет следовать правилам, сформулированным институциональным, при этом исполнять правила социетальной подсистемы управления будет институциональная.

Далее предположим, что одна из иерархических цепочек уровней не смогла выполнять (адекватно реагировать) создаваемую институциональную норму. Нетрудно предположить, что возможным сценарием развития будет смена равновесного состояния на неравновесное. Дальнейший ход развития событий может как усиливать неравновесность и переходить к нестабильности, так и затухать, переходя к управляемости. В этом случае

очень важными становятся временной фактор, величина возможного наложения изменения институциональной нормы и характеристика возможных проявлений. Но признание значимости этих факторов стандартной теорией управления и экономической наукой не дает ответа на вопрос: как изменять институциональную норму?

Теперь обратимся к основам методологии управляемости, учитывающей основополагающие экономические законы и построенной на колебании социально-экономических интересов: организационных (иерархических) и самоорганизационных (горизонтальных) взаимодействиях. Отметим, что самоорганизационные (горизонтальные) взаимодействия не предполагают административной зависимости. Горизонтальные взаимодействия выделим в конвенциональную подсистему экономики. Примером конвенционального взаимодействия может служить самоорганизационная связь потребителя и производителя.

Конечно, ситуаций, в которых правила определяет вышестоящее руководство, гораздо больше, но на практике существует достаточное количество самоорганизационных связей, где стороны вне иерархических отношений создают правила взаимодействия друг с другом, что не исключает наличия во внутренней среде иерархических отношений. Далее: любое взаимодействие осуществляется под влиянием иерархических социетальных правил внешней среды. Любые правила есть, в свою очередь, ограничения и предпочтения, права и обязанности, результаты и затраты. Правила – выражение интереса сторон – статика, а управление и управляемость – динамика. Менеджеры больше предрасположены к сиюминутным приказам, чем к выстраиванию стратегических программ, целей и совместных правил.

Следуя методологии управляемости, организация (потребитель) и организация (производитель) вступают во взаимодействие (заключают договор), если ожидают удовлетворения своих интересов. Момент заключения договора обозначим институциональным равновесием. Из множества индивидуальных взаимодействий в экономике выделим те,

которые имеют длительную протяженность. В таких случаях стороны, являясь административно самостоятельными, изначально проговаривают правила, стремятся удовлетворить интерес, нащупав институциональное равновесие их взаимодействия. Управление в институциональной подсистеме управленческих отношений есть ничто иное, как создание правил взаимодействия.

Например, в строительной отрасли институциональное равновесие возникает на промежуточном отрезке времени в момент согласованности между заказчиком и подрядчиком, при наложении на себя дополнительных ограничений взамен ожидаемых предпочтений, говоря другими словами, между тем, что предстоит построить производителю, и тем, что за это готов заплатить потребитель. Тогда при изменении предпочтений равновесное состояние может чередоваться с неравновесным. Конечно, не всегда неравновесные состояния на практике бессистемны и приводят каждого участника взаимодействия к нестабильности. Как правило, при чередовании стабильности и нестабильности договорные отношения с одними сохраняются, с другими – нарушаются. Очевидным является то, что при возможном нарушении договоров условия от стабильных могут переходить в нестабильные. Напрашивается вопрос, как организациям, создавая нормы, уменьшить влияние неопределенности и избежать нестабильности?

В этой связи понятие нестабильности является ключевым фактором управляемости. Охарактеризуем нестабильность параметрами:

- непривычность предлагаемых правил в сопоставлении с реакциями, имевшими место в прошлом;
- быстрый темп изменения знакомых правил в сопоставлении с неадекватными на них реакциями;
- непредсказуемость возможных реакций на основании знакомых правил.

Так, И. Пригожин, характеризует нестабильность как феномен с негативным оттенком, приводящий «к весьма нетривиальным, серьезным проблемам, первая из которых – проблема предсказания»⁵.

Существует разработанная И. Ансоффом, так называемая «шкала нестабильности». Амплитуда колебаний нестабильности достаточно велика: от изменений, результат которых можно предвидеть, до изменений непредсказуемых.

Кроме того, нестабильность связывают с разрушением или, по крайней мере, с нарушением целостности системы. Тем самым, создается иная институциональная целостность. Так, например, А.П. Прохоров⁶, описывает русскую модель управления, построенную с давних времен на чередовании стабильных и нестабильных режимов. Причем реакции участников системы резко отличаются при чередовании режимов, разрушая, нарушая и создавая другие институциональные связи и целостности.

Можно сказать, что институциональная нестабильность – это, как правило, каскад непредсказуемых воздействий и реакций, негативно затрагивающих интересы сторон, переводящих согласованные контрактом равновесные состояния в резонирующие состояния проблемной неравновесности. Проблемная неравновесность мною понимается как потеря адекватного реагирования участников взаимодействия на институциональные изменения. Другими словами, неравновесное состояние может быть управляемым, а может быть проблемным, и вести к потере управляемости.

В реальной экономике риск и неопределенность в отношении будущего присутствуют всегда. Невозможность своевременной замены одного из факторов производства нарушает ритмичность технологического процесса, дестабилизирует его дальнейшее развитие, переводя состояние из равновесного в неравновесное. Для возврата в равновесное состояние

⁵ Пригожин И. Философия нестабильности // Вопросы философии. – 1991. – № 6.

⁶ Прохоров А.П. Русская модель управления. – М.: ЗАО «Журнал Эксперт», 2002

каждому субъекту управленческих отношений предстоит опираться не только на общепринятые, принципиально различные, но взаимосвязанные инструментарии управления: власть, рынок, культура – а и на инструментарий управляемости. Так, например, одним из инструментариев управляемости является место, где протекает взаимодействие. Дело в том, что в каждом месте существуют свои ярко выраженные проявления культурных особенностей. Именно однородность рекомендаций в теории управления и неоднородность культурных стереотипов зачастую приводят к нестабильности. Так и в экономике: Мескон М.Х., Альберт М., Хедуори Ф.Дури⁷ утверждают, что невозможно переносить достижения зарубежной науки на реалии России без адаптации, так как рынок и административно-командная система существуют в диаметрально противоположных деловых культурах.

Обратим внимание на различные культурно-отраслевые и корпоративно-сетевые особенности управления. Выделим три неоднородных менталитета (доменеджеральный, менеджеральный и постменеджеральный), которые базируются на административном равновесном и неравновесном состоянии. Как правило, к равновесному состоянию стремится тот, у кого недостаточно потенциальных возможностей для эволюции менеджерального менталитета. Такой субъект пытается навязать свое представление о равновесности, заставить каждого мыслить однородно. Но в условиях изменений однородные менталитеты теряют способность адекватно реагировать на состояния, далекие от равновесия.

В области строительства, например, производственный процесс чередуется равновесными и неравновесными состояниями, порядок и беспорядок присутствуют одновременно, демонстрируя различное восприятие происходящего. Непрерывность чередования обусловлена тем,

⁷ Мескон М.Х., Альберт М., Хедуори Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 2000. – С.13

что в любой момент времени может возникнуть новый тип решения или незнакомая ответная реакция, которые не возвращают к прежним равновесным состояниям. Тем самым, в рамках предсказуемых образцов поведения в точках смены решений или ответных на них реакций – в точках бифуркации – происходит радикальная смена договорных отношений, изменяющих организацию на самоорганизацию, порядок на хаос, стабильность на нестабильность, разрушая тем самым согласованные прежде институциональные связи в экономике.

На мой взгляд, нестабильные условия вынуждают учитывать и различные позиции субъектов. Например, рассматривая условия нестабильности с позиции строительной организации, обнаруживаем, что ее размеры, структура и реакция на воздействия заказчика зависят от состояния институциональной среды, в которой не только создается, но и потребляется строительная продукция. Так, нестабильность, вызванная действиями заказчика, затронет интересы только руководителей подрядной организации, если они сумеют полностью амортизировать последствия воздействия нестабильности по отношению к интересам своих работников. В свою очередь, решения руководителей будут нестабильны с позиции работников, если они неожиданны и негативны. Примером может быть уменьшение и/или задержка зарплаты, не предусмотренные договором. Для руководителя принятое решение очевидно, но нестабильность может быть вызвана неадекватной ответной реакцией работника, который не мог предположить о нарушении его интереса.

В равновесной системе интересы сторон подвержены малым изменениям и на взаимовлияние комплиментарных опосредованных воздействий не обращается должного внимания: участники системы видят воздействия только тех, с кем работают непосредственно. Но именно безразличное отношение к малым изменениям интереса может при их резонировании приводить к нестабильности даже от «взмаха крыльев мотылька». При нестабильных условиях участники взаимодействия

получают новую информацию, открывают для себя новых субъектов, которые влияют на достижение цели.

На мой взгляд, условия нестабильности напрямую связаны с отсутствием когнитивного потенциала: просчитывать реакцию индивида или коллектива в условиях ограниченной информации. Причем речь идет не только о недостатке информации, но и об ее излишке. Связано это с умственными способностями к переработке информации: получением достоверной информации и возможностью адекватно реагировать на нее. При сложных и ответственных работах руководителю трудно самому определить достоверность, информация, что приводит к стиранию иерархических отношений. Можно также сказать, что нестабильность отрицает полное подчинение и способствует эволюционному изменению менеджерального менталитета от стремления воздействовать к стремлению адекватно реагировать, открывает возможность выглядеть достойно в условиях неравновесности.

Необходимо также сказать, что открытие теории неравновесных систем дополнило равновесную доктрину, показав, что многие траектории развития нестабильны. Это позволяет делать достоверные прогнозы только на коротких временных интервалах. Тем не менее, очевидна все еще недостаточная методологическая разработка сочетания равновесного и неравновесного состояний системы как сочетания организации и самоорганизации, что ведет к усилению путаницы и преждевременной кристаллизации существующих теорий. Выдвигаемая теория управляемости базируется на том, что равновесное состояние системы с позиции одного субъекта может выглядеть неравновесным состоянием с позиции другого. То же происходит с нестабильными изменениями интереса. Одних участников изменения затрагивают положительно, других – отрицательно, третьи относятся к возникающим изменениям безразлично. Речь идет о разном восприятии состояний институциональных изменений интересов в экономике. Для одних изменения интереса могут восприниматься

равновесными и статичными, для других – равновесно-динамичными, для третьих – неравновесными и нестабильными, четвертые увидят в изменениях цикличную закономерность. Признание различного восприятия динамического состояния изменений фактора времени и места интегрирует существующие противопоставления в теориях и увеличивает концептуальную значимость экономической науки в областях статики, динамики и эволюционного цикла.

Описывая статичное равновесие, ученые переводят переменные величины в постоянные при условии отсутствия новых возмущающих факторов. Так, например, в области строительства статическое равновесие предполагает непрерывную работу строительных организаций при незначительных увеличениях или уменьшениях факторов производства в пределах согласованных изменений. Следует согласиться с мнением Рай Ф.Харрода, что проблемы эпизодических изменений могут удовлетворительно предсказываться при помощи методов статической теории равновесных систем. Тем самым изменения не нарушают управляемо-предсказуемые образцы институционального поведения.

В таких случаях для управляемо-предсказуемых образцов стратегий развития целесообразно воспользоваться общим термином «рутина». Понятие «рутина» охватывает широкий диапазон различных аспектов деятельности. Как отмечают Нельсон и Уинтер, деловое поведение в значительной мере не является рутинным в общепринятом смысле этого слова. На практике принятие решения, представляющего исключительную важность как с точки зрения отдельно взятой организации, так и общества в целом, не рутинны. Необходимо обратить внимание на то, что эволюционная теория пытается учитывать элементы случайности при принятии решений. Дело в том, что непосредственный участник взаимодействия гипотетически может предвидеть цепочку воздействия и просчитать элементы неравновесной реакции, на возможное изменение правил. В свою очередь опосредованный участник взаимодействия вряд ли сможет понять

неравновесную динамику колебания интересов и развития институциональных норм.

Получается, что управление институциональной нормой, в отличие от ее управляемости – наиболее очевидно. Если в предыдущих работах я сравнивал управление и управляемость с двумя различными сторонами одной медали, то при попытках учесть невидимое проявление на изменения институциональной норм, справедливее будет сравнивать управление с 1/3 айсберга, находящегося на поверхности, а управляемость с 2/3, находящимися под водой и скрытыми от наблюдателя. Кроме этого, судить об управляемости можно после управления и если институциональные нормы неустойчивы, то динамические изменения в экономике вынуждают обратиться к временному лагу, поскольку реагирование субъекта на изменение его рутины не может корректироваться мгновенно, и кажущаяся сегодня равновесность может со временем переходить в проблемное состояние, то есть терять управляемость.

Управляемость развития институциональных норм с помощью только экстраполяции без учета различных позиций (того, кто изменяет условия и того, кому изменяют условия), без уточнения места и времени становится принципиально непредсказуемой. Сказанное никоим образом не отрицает необходимость планирования, а наоборот призывает к совместному и скорее не к директивному, а индикативному планированию предстоящей деятельности с каждым участником взаимодействия. Тем самым совместно выработанные индикаторы институционально-экономических норм позволят сформировать новое знание о возможных изменениях.

Как показывает практика, ни один субъект, будь то индивид или организация, не обладает всезнанием. Следуя методологии Ф.А. Хайека, знание у субъектов рассеяно. Рассеянность знания подразумевает его ограниченность, что неминуемо создает проблемы управления, усиливая их проблемами управляемости. А потому субъектам экономики необходимо расширять границы знания, согласовывать противоречивые интересы

участников взаимодействия с учетом возможной неравновесной рациональности позиций, формировать адекватное времени и месту коллективное знание. В какой-то мере институциональная нестабильность помогает наглядно вырисовывать контуры иной неравновесной рациональности, нуждающейся в изменении менеджериального менталитета. Тот, кто в силу обстоятельств сопротивляется эволюционному пути перехода от иерархических к горизонтальным связям, будет вынужденно отодвинут нестабильностью к соответствующему аттрактору. Вносимые менеджерами изменения, нарушая сформированные ранее правила, рано или поздно затрагивают интерес каждого. Менеджерам, собирающимся изменить правила необходима методология управляемости, которая позволяет прогнозировать многовариантность динамических колебаний реакций участников взаимодействия, выбирать траекторию и обеспечивать управляемость институциональных норм.