

---

## **СОЦИАЛЬНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ**

**(на примере анализа экономической системы РФ)**

**АРМЕН СААКЯН**

Российская экономика начала XXI века отличается хаотичностью и бессистемностью производственных практик управления, отсутствием осмысленной и структурированной системы технологизации бизнес-процессов, построенной в соответствии с современными критериями инновационного менеджмента. Плохо осмысленный и восторженно принятый переход от планово-административной экономики к экономическому либерализму до сих пор нуждается в социально-экономическом обосновании. С позиций здравого смысла и современной социологии очевидно, что идеальных социальных систем не бывает: все реализованные проекты «счастливого общества», написанные «выдающимися учеными» и политиками в предыдущие два столетия, оказались непригодными для жизни, а те, что предлагаются к реализации сейчас, априори сомнительны. Сказанное с полным основанием можно отнести к уже проверенному на практике марксизму и к усиленно рекламируемому экономическому либерализму.

С нашей точки зрения, экономический либерализм и инновационная экономика потребительского толка способны осчастливить человечество ничуть не более, чем коммунизм и планово-административная экономика.

Социальная суть проблемы не в названии, а в том, возможен ли в отечественной культуре переход от индустриальной рациональной экономики к экономике мобильной, построенной на перманентно и динамично меняющихся правилах игры, опирающихся не на вечно запаздывающие изменения в неисполняемом законодательстве, а на взаимодействие и соглашения между хозяйствующими субъектами («конвенциональная экономика»). Здесь используется не один раз обученный и бесконечно воспроизводящий свои знания «квалифицированный работник», а работник, способный получать новую информацию, овладевать новыми навыками и применять их на новом рабочем месте. Такой работник по настоящему компетентен, а техника и технология, которыми он вооружен, не ориентированы на производство трехмиллионного автомобиля образца 1960 года, а способны ежедневно перенастраиваться по требованию заказчика.

Индустриальная парадигма, лежавшая в основе производственной экономики XX века, включала тейлоровский принцип рационализации, а также постоянную механизацию. Эта «рационализация» была основана на разделении интеллектуальных и физических аспектов труда. Знания о природе человека систематизировались в разработках психологов, физиологов, социологов и включались проектировщиками в оборудование предприятий и оснащение рабочих мест. Впервые Тейлор и его инженеры представили эти принципы в

начале XX в., и видимая цель их заключалась в усилении контроля руководителей над рабочими. Как известно из биографии Тейлора, им руководило не столько стремление к внедрению научных знаний в производство, сколько боязнь, что менеджер будет зависим от квалифицированного работника; отсюда навязчивое стремление упростить труд, сведя его к однотипным операциям. Наиболее полно эта идеология «научного рационализма» была реализована Г. Фордом в модели конвейерного производства.

Модель Форда – эпистемологический фундамент, на котором зиждилось его представление о мире. Завод Форда – идеальная модель управления как на производственном, так и на государственном уровне. В ее основе лежало разделение между проектированием и исполнением, свободой и подчинением, новизной и детерминацией. Такой подход был вершиной ориентированной на порядок социальной инженерии. В социологии его скрытое или явное присутствие можно проследить в таких непохожих явлениях, как самовоспроизводящаяся «социальная система» Парсонса, управляемая центральным набором ценностей, и «жизненный проект» Сартра – план, по которому человек всю жизнь строит свою индивидуальность.

Модель «фордистского завода» была универсальна. Советское планово-административное регулирование просто стремилось избавиться от изъянов – от вызванного рынком хаоса, который препятствовал окончательному и полному устранению случайных факторов и не позволял сделать планирование всеобъемлющим. По мнению Ленина, социализм появится там, где будет достигнуто «объединение советской власти и советской организации управления с последними успехами капитализма»<sup>1</sup>. При этом «советская организация управления» – это когда «последние успехи капитализма» (как он постоянно повторял, «научной организации труда») выйдут за пределы фабричных стен и проникнут в общественную жизнь.

Краеугольный камень этой системы – полная, стопроцентная взаимозависимость капитала, труда и управления. Они были обречены существовать вместе, связанные надолго, а возможно, и навсегда единством огромных заводов и массой рабочей силы.

На всех этапах развития данной модели управления до 1970-х годов капитал не отличался мобильностью, был привязан к территории, зданиям, оборудованию. Рабочая же сила была мобильна и, ничем не связанная, могла свободно перемещаться, чтобы выгодней продать собственный труд. В чем заключалось ноу-хау Генри Форда? Он обнаружил способ удержать рабочую силу внутри предприятий. Этот способ получил название мотивация труда. Знаменитая фраза Г. Форда: «Мои рабочие должны получать достаточно для того, чтобы покупать мои машины» – не обосновывалась экономически, рабочие составляли незначительную долю его покупателей, а их зарплаты – весьма значительную часть его затрат. Истинной его целью было удержать рабочую силу на основе постоянной мотивации труда. Невидимая цепь, связывающая работников с рабочими местами и лишаящая их мобильности – сердце «фордизма». Разрыв этой цепи стал ключевым изменением жизненных порядков, ускорившим кончину фордистской модели.

---

<sup>1</sup> Ленин В. И. Очередные задачи советской власти // Полн. собр. соч. Т. 27, с. 229–230.

Следующим шагом к инновационной экономике стала мобильность капитала. Современный капитал в десятки раз более мобилен, нежели современный рабочий. Чтобы перемещать средства из одной части света в другую, самому владельцу капитала перемещаться не надо – достаточно сотового телефона и портативного компьютера<sup>2</sup>. Наемный же работник не стал более подвижным. Ему необходима организация, куда он должен прийти хотя бы для собеседования, он должен иметь возможность перемещаться хотя бы внутри страны, он, наконец, обременен семьей. Если капитал переместился в «страны третьего мира», то для наемного работника это часто означает необходимость менять профессию. Ныне мобильности требует сама жизнь. Труд как источник существования стал ненадежен.

В европейской культуре с появлением протестантизма работа получила сакральный смысл, т. е. человека понуждала работать его судьба и природа. «Капитализм и христианство взаимосвязаны. Мы никогда не узнали бы капитализма в том виде, в котором мы знаем его сегодня, не будь протестантской революции, которая создала новую трудовую этику. Мартин Лютер сказал, что мы должны молиться и работать – *ora et labora* на латыни. Работа сама по себе стала благом, данью почтения, средством, укрепляющим дух и воспитывающим покорность.

Отсюда вывод: характер выполняемой работы не так уж важен. Работа – благо. И даже если вы работаете по 12 часов у станка, выполняя однообразные движения, работа все равно благо. Сам факт выполнения работы – благо, и, следовательно, вы и хотите работать, и должны работать. Эдикт Лютера породил поколения и поколения людей, желающих работать без какого-либо принуждения. Они хотели работать, потому что работа была путем к совершенствованию»<sup>3</sup>.

В трудовом обществе, последним этапом развития которого стало массовое индустриальное производство, работа была государственным делом, и в нем надлежало принимать участие каждому. Все остальное было лишь следствием: работа – «естественное состояние» людей, а ее отсутствие – аномалия. Бедность и нищета, лишения и развращенность объяснялись отходом от этого естественного состояния; люди ранжировались в соответствии с ценностью вклада, который они внесли своей работой в общее дело; работе отводилось важнейшее место в нравственном самоусовершенствовании человека и повышении этических стандартов общества.

Протестантская этика создала общество, в котором все социальные отношения были опосредованы через труд. Согласно Оксфордскому словарю, слово *labour* в значении «физические усилия, направленные на удовлетворение материальных потребностей общества» впервые было зафиксировано в 1776 г. Столетие спустя оно также стало обозначать «общую массу работников», принимающих участие в производстве. Вскоре профсоюзы, связавшие эти два значения, превратили это понятие в инструмент политической власти.

---

<sup>2</sup> Кстати, М. Прохоров, единственный из российских олигархов, вышедший из экономического кризиса 2008 года с прибылью, за два месяца до кризиса продал все свои физические активы.

<sup>3</sup> Нордстрем К. А., Ридестрале Й. Бизнес в стиле фанк. СПб., 2003, с. 93.

Английское словоупотребление замечательно тем, что обнаруживает структуру «трудовой троицы» – тесную связь между смыслом, приписываемым работе («физическому и умственному труду»), самоорганизацией работников в класс и политикой, основанной на этой самоорганизации, другими словами, связь между физическим трудом как основой благосостояния общества и рабочим движением за свои права.

В обществе потребления работа больше не является надежной осью, вокруг которой группируются самоопределения, идентичности и жизненные планы. Она также не служит бесспорной этической основой общества или этической осью индивидуальной жизни. Потребительское отношение к работе призвано удовлетворять скорее не этические, а эстетические потребности – работа должна быть интересной и занимательной, удовлетворять сама по себе, а не измеряться реальными плодами, которые она приносит ближним, нации или стране, не говоря уж о счастье будущих поколений. Такова реальность современного западного общества.

Как известно, отечественная культура не знала протестантской революции. Попытки найти собственные истоки капитализма и предпринимательства не уходят дальше деятельности купцов-староверов (так сказать, отечественных протестантов) из произведений А. Н. Островского. Если обратиться к русской классической литературе, то первым обнаружил этот новый для русской культуры вид деятельности Н. В. Гоголь, а первым героем этого плана был Чичиков («Мертвые души»). Гениальный Гоголь точно определил, что никакого предпринимателя, ведущего бизнес на свой страх и риск, да еще обремененного этикой личного аскетизма («Гульден, не вложенный в бизнес, – это гульден, отнятый у Бога», гласит голландская поговорка), в России никогда не было и быть не может. Поэтому Чичиков типичен и для России XXI века – «чиновник-предприниматель», т. е. человек, использующий государственную службу для собственного бизнеса и рискующего, если вообще рискующего, лишь административной карьерой. Никакой коррупции в России нет и не было. Просто это типичный для россиян способ устроить хозяйственную деятельность; мы не в состоянии даже дать нормальное правовое определение, что такое коррупция.

К концу XIX века предпринимательство в России стало массовым явлением, и это отметил другой классик русской литературы. «В последнее время русское общество выделило из себя нечто на манер буржуазии, то есть новый культурный слой, состоящий из кабатчиков, процентчиков, банковских дельцов и прочих казнокрадов и мироедов. В короткий срок эта празднующая тля успела опутать все наши палестины; в каждом углу она сосет, точит, разоряет и, вдобавок, нахальничает... Это совсем не тот буржуа, которому удалось неслыханным трудолюбием и пристальным изучением профессии (хотя и не без участия кровопивства) завоевать себе положение в обществе; это просто праздный, невежественный и притом ленивый забулдыга, которому благодаря слепой случайности удалось уйти от каторги и затем слопать кишасшие вокруг него массы “рохлей”, “ротозеев” и “дураков”»<sup>4</sup>. Перед нами словно бы портрет русского общества конца XX и начала XXI века.

---

<sup>4</sup> Салтыков-Щедрин М. Е. Господа Головлевы. М., 2006, с. 213.

Поэтому если опираться на социокультурные традиции и вспомнить, что в центре европейской части России находится отнюдь не Германия, а Калмыкия, то вопрос о либеральной инновационной экономике переходит в совершенно иную плоскость. Европейский опыт и опыт транснациональных организаций не может стать надежной основой современного российского перехода к инновационной экономике. Необходимо исключить его слепое копирование, а воспринять его динамично, системно и адекватно современным условиям. Сложность этого объяснима самой противоречивостью такого перехода в условиях стирания национальных границ и культурного разнообразия. С другой стороны, многочисленные локальные противостояния на религиозной и культурной почве нередко сопровождаются кровопролитными столкновениями и борьбой за усиление финансового и политического влияния на мировой арене. Ситуация в России в последние два десятилетия ознаменовалась крайней аномией и отчужденностью, формированием дикого рынка, капитализацией всех сфер народного хозяйства и катастрофическим крушением социальных связей. Традиционно присущие отечественной культуре и стопроцентно использованные советской планово-административной экономикой соборность, общинность и коллективизм не используются, а переходят в разряд пережитков. Вместо этого акцент делается на индивидуализме протестантского толка, не ограниченном ни протестантской моралью, ни протестантским законопослушанием.

В этой связи проблемы перехода к либеральной инновационной экономике необходимо изучать, отыскивая оптимальное сочетание идеологий коллективизма и индивидуализма, традиционных для отечественной культуры последних трех столетий.

Все современных модели перехода к инновационной экономике строятся на основе двух базовых моделей, сложившихся в США и Японии. Они выступают эталонами для развития различных стран, разумеется, с учетом их национальной, культурной и религиозной специфики.

Исторически более ранняя, хорошо известная и распространенная во всем мире американская модель кадрового менеджмента называется также жесткой, формальной, авторитарной, административной. В общих чертах эта модель, применяемая в компаниях США, оформилась в XX веке. Огромную роль в ее формировании сыграли известнейшие теоретики мирового менеджмента: Ф. Тейлор, Г. Гантг, Ф. и Л. Гилбреты, Г. Форд, А.Файоль, М. П. Фоллет, Э. Мейо, И. Барнард, Д. Мак-Грегор, К. Арджилис, Р. Лайкерг, А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мак-Клеллонд, Г. Кунц и С. О. Доннел, П. Друкер, Г. Саймон, Т. Питерс, Р. Уотерман и другие. Основная цель этой модели – максимизация получения прибыли, т. е. чисто экономическая эффективность. Эта модель привлекательна по ряду оснований: во-первых, ее последователям принадлежат лидирующие позиции в мире, во-вторых, основное внимание здесь уделяется инновациям, диверсификации, выпуску товаров и услуг, разукрупнению предприятий и умеренной децентрализации производства, ориентации на разнообразие и реализацию стратегических планов развития. Вместе с тем необходимо назвать ряд ее существенных противоречий с российской традицией: крайний индивидуализм, холодный прагматизм и практицизм американского менеджмента, жесткая и формальная система управленческих отношений.

Вторая базовая модель – японская, называемая также мягкой, неформальной, социально-психологической, органической. Японская теория управления зародилась в 1912-1926 гг. Среди японских ученых, работающих в области кадрового менеджмента, следует отметить Ю. Кунимацу, Р. Уно, Я. Андо, К. Масуду, С.Такимато, Е. Кабаяси, Э. Авадзи, Р. Маитани, Г. Мори, Х. Хадзаму, К.Отаку, Н. Сакуроги. Основная цель – повышение эффективности за счет повышения производительности труда. Японский менеджмент ориентирован на человека, в этом его сила. Его характерные черты близки российскому менталитету: коллективное принятие управленческих решений; коллективная ответственность; гибкая система управления; неформальная организация контроля; широкое делегирование полномочий; идентификация с фирмой<sup>5</sup>.

Особый интерес для понимания социокультурного своеобразия этих моделей представляет предложенная А. И. Кочетковой шкала парных сравнений, представленная в таблице<sup>6</sup>.

**Таблица 1**

**Характерные черты мировых управленческих моделей**

<b>Японская модель</b>	<b>Американская модель</b>
<b>1. Принятие решений</b>	
коллективный характер	индивидуальный характер
<b>2. Форма ответственности</b>	
коллективная	индивидуальная
<b>3. Организационная структура</b>	
гибкая, неформальная	строго формализованная
<b>4. Оценка и продвижение</b>	
оценка, оплата и карьера по коллективным результатам и стажу	оценка, оплата и карьера по индивидуальным результатам
<b>5. Ключевые компетенции</b>	
руководитель универсального типа, главное – умение общаться	узкая специфика руководителей, главное - профессионализм
<b>6. Найм и трудовой договор</b>	
пожизненный найм	найм под конкретные задачи, проект
<b>7. Конкуренция в организации</b>	
конкуренция не приветствуется, единогласие внутри подразделений и организации	сильная конкуренция внутри подразделений и организации
<b>8. Оценка эффективности</b>	
по процессу	по результату

По нашему мнению, односторонняя реализация ориентированной на прибыль американской модели приводит в наших условиях к тому, что произошло на Саяно-Шушенской ГЭС. Очевидно, что это не техногенная авария – это первая в

<sup>5</sup> См. **Коргова М. А.** Кадровый менеджмент. Учебное пособие. Ростов-на-Дону, 2007, с. 321.

<sup>6</sup> **Кочеткова А. И.** Введение в организационное поведение и организационного моделирования. М., 2003, с. 418–419.

отечественной экономике социально-экономическая катастрофа, обусловленная моделью либерального толка. Она вызвана тем, что люди, управляющие сложным техническим объектом, руководствуются не правилами эксплуатации, а законами рыночной экономики в российском понимании, ставя во главу угла личное обогащение за счет объекта. И объект, созданный государством для решения государственных задач, эксплуатируется компаниями, владельцы и руководители которых озабочены не производством электроэнергии, а рыночной капитализацией своих компаний. Продолжение подобной практики приведет к экономике совершенно иного толка – к экономике катастроф.

**ԱՐՄԵՆ ՍԱՀԱԿՅԱՆ – Նորարարական տնտեսության սոցիալական բաղադրիչը (ՌԴ տնտեսական համակարգի վերլուծության օրինակով)** – Հոդվածում քննարկվում է նորարարությունների դերն արդի տնտեսական զարգացումների ապահովմանն ուղղված գործողությունների համակարգում: Ուսումնասիրվում է նորարարությունների ներդրման ռուսական պատմական փորձը՝ ընդհուպ մինչև մեր օրերը: Ցույց է տրվում, որ արդի ՌԴ տնտեսության կառավարման մեջ գերիշխում է նորարարությունների ներդրման քառտիկ, կամայական վերաբերմունքը: Քննարկելով արդի Ռուսաստանի տնտեսական զարգացման գործընթացներն ըստ տնտեսական կառավարման երկու հիմնական մոդելների՝ ամերիկյան և ճապոնական՝ հեղինակը եզրահանգում է, որ այսօրվա ճանապարհով գնալու դեպքում Ռուսաստանի տնտեսությունը կդառնա ոչ թե նորարարական, այլ ճգնաժամային:

**ARMEN SAHAKYAN – *Social Component of Innovative Economy (on Example of the Analysis of Economic System of the Russian Federation)***. – The article discusses the role of innovations in economic system development, concerning Russian example which includes historical developments of economic innovations described by Russian writers, and coming to the current times when, according to the author, there is mostly a chaotic approach to market regulation in Russia, that is why there is no place for innovation developments. The author considers modern Russian economy from the point of view of two basic economic models of management – the American, and the Japanese models. He comes to the conclusion that if modern Russian economy concerning innovations goes the way it does, it will never come to the innovative models, but to economic crisis.