

УДК 330.8:316.613.5

Белоусенко М. В.

МОДЕЛИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ ЧЕЛОВЕКА: НЕОИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД (СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ)

In the article the imperfection of neoclassical model of man's economic behaviour is pointed out. Competing – institutional – approaches to analysis the behavioural reasons of human activity are depicted and their proximity to reality is substantiated.

Задача изучения природы человеческой личности в экономической теории возникла как самостоятельная проблема после того, как в конце XIX – начале XX в. в результате маржиналистской революции сформировалась неоклассическая парадигма. В рамках этого направления сложилась концепция "рационального экономического человека" (*homo economicus*), согласно которой личностные характеристики человека, живущего в рыночном обществе, сводятся к "максимизирующему" поведению: каждый индивид стремится к максимизации своей полезности от использования рыночных благ; совершенно точно знает свои предпочтения, может их ранжировать в соответствии с определенными критериями; в каждый данный момент времени обладает полной информацией о ценах благ, об их потребительских свойствах и мгновенно рассчитывает вариант расходования своего ограниченного бюджета. Такой субъект является совершенно рациональным, ибо не имеет никаких затруднений в определении параметров своего поведения (как внешних, так и внутренних), легко планирует и мгновенно достигает заранее поставленную цель – максимизацию полезности. При этом такой "рациональный человек" не имеет никаких социальных связей, кроме рыночных: являясь атомарным индивидом, он устанавливает взаимосвязи с другими субъектами экономики только в том случае, если рационально рассчитывает получить от этого выгоду в форме денежных доходов или потребительских благ с высокой полезностью [1, с. 17 – 46; 2, с. 54 – 87; 3].

Такой подход, хотя и сохраняется в экономической теории многие десятилетия, вызывает все более усиливающуюся критику. Наиболее серьезным вызовом неоклассической модели человека в последние три десятилетия стал неoinституциональный подход. В связи чем *целью статьи* является рассмотрение неoinституциональной модели экономического поведения человека.

Одна из масштабных версий неoinституционализма представлена в работах Д. Норта: он пытается переосмыслить всю человеческую историю на основе идеи транзакционных издержек, введенную в теорию лауреатом Нобелевской премии Р. Коузом [4; 5]. Суть его подхода заключается в следующем. Человеческая способность получать и обрабатывать информацию об окружающем мире является ограниченной (феномен ограниченной рациональности — *bounded rationality*), что не дает мгновенно и без затруднений определять рыночные параметры окружающей экономической среды (цены, качество товаров и услуг, условия сбыта и поставки и т. д.) как в данный момент времени, так и в будущем. С другой стороны, среда, в которой протекает жизнедеятельность отдельных индивидов и их групп (рынок), динамично меняется под воздействием внешних и внутренних обстоятельств, что в свою очередь существенно ограничивает горизонт рационального планирования, и в совокупности с ограниченными познавательными способностями не позволяет людям сколько-нибудь серьезно снижать неопределенность, возникающую в их собственных экономических взаимоотношениях [4, с. 17 – 44].

В результате поведение человека не характеризуется мгновенным рациональным расчетом всех возможных вариантов выбора, поэтому индивид не ведет себя так, чтобы в каждый данный момент достигать максимально эффективного (для себя лично) исхода. А значит и вся экономика с учетом неоптимальности поведения отдельных субъектов не приближается к оптимальному состоянию ("общему равновесию" неоклассики), что равносильно возникновению высоких потерь ресурсов, то есть издержек. Эти издержки были названы транзакционными, так как в институциональной теории взаимодействия (взаимоотношения) между людьми обозначаются термином "транзакции", заимствованным из практики товарного обмена (сделка — *transaction*) [2, с. 188 – 212; 4, с. 45 – 55].

Транзакционные издержки представляют собой серьезную угрозу функционированию экономической системы, так как усиливают неопределенность, рожденную ограниченной рациональностью и объективными обстоятельствами. Для снижения транзакционных издержек люди вынуждены создавать особые рамки для своего поведения, которые дают возможность расширить горизонт рациональности каждого отдельного индивида и сделать его поведение более предсказуемым для других субъектов, тем самым снижая поведенческую неопределенность всего социума. Эти поведенческие рамки, или ограничения, являются институтами, совокупность которых представляет собой институциональную структуру общества (*institutional framework*). Институциональная структура состоит из норм и правил поведения, которые регулируют отношения индивидов (экономических, юридических и идеологических, таких, как права собственности, различные кодексы, моральные ценности и т. д.) [4, с. 56 – 96].

Именно институциональные структуры скрепляют и формируют как отношения между индивидами, так и самих индивидов, прививая им ценности и обучая определенным формам поведения и отношений с другими индивидами. Так возникает "институциональный человек", который, в отличие от "экономического человека" неоклассической теории, обладает ограниченными познавательными способностями и определенной системой ценностей, которая самым серьезным образом влияет как на поведение отдельных индивидов, так и организаций, которые они создают, приближая их к траектории экономического роста или удаляя от нее [4, с. 97 – 178].

В рамках концепции "институционального человека" существует определенная диверсификация моделей экономического поведения. Так, в теории экономической организации О. Уильямсона сформировалась парадигма оппортунистического субъекта, то есть экономического субъекта, который сознательно скрывает доступную ему информацию от тех, с кем он вступает во взаимоотношения, лжет, занижает трудовые усилия (это касается как поведения наемных работников по отношению к администрации фирм, так и менеджмента по отношению к собственникам компаний) [6 – 8]. Сейчас концепция О. Уильямсона занимает значимую позицию в академическом мире, дополняя в некотором смысле неоклассическую парадигму рядом важных реалистических положений. Один из отцов-основателей неoinституциональной теории Х. Демсец отмечал, что мир свободной конкуренции (*laissez-fair*) — это неоклассический рынок (то есть в данном случае "рациональный человек") плюс транзакционные издержки [1, с. 147].

Смысл подхода этого исследователя заключается в следующем.

Если бы человек как личность изначально не обладал особыми свойствами, которые ярко проявляются в экономическом поведении, экономика могла бы приблизиться к идеальной модели, нарисованной неоклассикой: все социальные контакты осуществлялись бы в форме рыночных обменов, характеризовавшимися такими параметрами как, (1) краткосрочность, (2) полнота и (3) доверие [6, с. 48 – 151].

Речь идет о том, что для массы автономных, конкурирующих индивидов не было бы необходимости в долгосрочных отношениях, так как в любой момент своего контрагента можно было бы заменить на другого, разорвав рыночный контракт и заключив новый, причем информация обо всех контрагентах была бы доступна без издержек ее поиска и всем индивидам можно было бы доверять в равной степени (краткосрочность и доверие). И, кроме того, все условия взаимоотношений были бы оговорены заранее в контрак-

те, обеспечивая минимальный уровень неопределенности (полноту). Все три перечисленных параметра взаимоотношений являются характеристикой *неоклассического контракта*, которые, по О. Уильямсону, невозможно заключать в реальности во всех случаях [6, с. 127 – 151; 7, с. 261 – 276]. Там, где отношения людей невозможно устанавливать на основе неоклассических контрактов (то есть рынка), возникают *провалы рынка*, требующие для своего регулирования других институциональных рамок, то есть другого типа контракта. Провалы рынка связаны с особенностями человеческого поведения: человек у О. Уильямсона, во-первых, как и у всех институционалистов, от природы обладает ограниченными способностями познавать и предвидеть сложные, неопределенные процессы в окружающем мире и, во-вторых, склонен преследовать свои узкоограниченные, корыстные интересы (такое поведение О. Уильямсон называет *оппортунистическим*) настолько, что необходимо создавать особые, очень жесткие институциональные рамки (особые контракты), сдерживающие такое оппортунистическое поведение.

Таким альтернативным типом контракта является контракт *неполный* или *отношенческий*, наиболее яркий пример которого – контракт найма. В ряде случаев субъектам экономики необходимо устанавливать долгосрочные отношения, без чего невозможно длительное и эффективное производство товаров и услуг. Это связано, как правило, с потребностью в совместном использовании высокоспециализированных ресурсов (технических систем, специализированных знаний и умений персонала и т. д.) для производства. Но когда собственники специализированных ресурсов, критически важных для обеспечения производства и получения доходов, объединяются в единую “команду” (организацию), возникает угроза стабильности отношений и производства из-за ограниченной рациональности и оппортунистического поведения одной из сторон отношений.

Почему так происходит? Рабочие, обладающие высокоспециализированными знаниями и опытом, в приобретение которых к тому же были инвестированы средства организации, не могут, в силу ограниченной рациональности, оценивать долгосрочные интересы всей фирмы и, будучи склонными к преследованию своих узких интересов, имеют возможность (хотя бы потенциально, не обязательно в реальности) занимать свои усилия в процессе производства, снижать качество продукции, пытаться при этом создать видимость полноценной работы. Также в условиях крупномасштабного бизнеса менеджеры, обладающие данными об ежедневном течении дел в управляемой организации и контролирующие ее производственные и финансовые потоки, могут сознательно скрывать часть информации от собственников активов с целью получения неучтенных доходов, обосновывая потребности в снижении управленческой нагрузки и раздувании штатов. Такое оппортунистическое поведение ведет к снижению эффективности, то есть появлению транзакционных издержек и для снижения угрозы этого необходима иная, отличная от неоклассической, форма контрактов, которая предполагает наличие административной власти собственников над менеджерами и менеджеров над рабочими, то есть контракты найма.

Для того, чтобы ликвидировать потенциальную опасность оппортунизма с самого начала функционирования организации, собственники производственных активов заключают с менеджерами, а те, в свою очередь, — с рабочими, контракты найма, главной особенностью которых является то, что в них: (1) не специфицирован срок окончания отношений (то есть они являются долгосрочными), (2) в рамках данных отношений рабочий/менеджер предоставляет право менеджеру/собственнику распоряжаться своим трудом в определенных границах, в зависимости от будущих обстоятельств, по его собственному усмотрению в обмен на фиксированную сумму денег, то есть предоставляет ему административную власть над своей рабочей силой, (3) в данном контракте не оговорены все условия труда и отношений в конкретный момент времени в будущем, причем наниматель имеет право как поощрять работника (менеджера) за высокопроизводительный труд, так и разорвать контракт с целью наказания за оппортунизм. Такой контракт, фактически, оформляет долгосрочные отношения, не специфицируя их до конца и обеспечивая гибкость и устойчивость взаимодействий. Именно поэтому он является неполным (*incom-*

plete) или *отношенческим* (*relational*) [6, с. 332 – 383; 7, с. 267 – 269; 8, с. 57 – 81]. Контракт найма обеспечивает длительное и устойчивое функционирование хозяйственных организаций современного индустриального (капиталистического) типа, создавая гибкую систему поощрений и наказаний в пользу собственников и/или менеджеров для достижения высокой производительности, присущей данному типу экономики.

Таким образом, индустриальный капитализм опирается на два противостоящих типа хозяйственных институтов или контрактов: неоклассические рыночные и контракты найма (отношенческие). Однако между ними лежит еще целый спектр контрактных взаимоотношений, объединяющих полувавтономных субъектов хозяйства (так называемые *гибридные контракты*), причем степень автономности варьируется в зависимости от множества факторов (неопределенности, частоты транзакций, специализированности активов) и т. д. [9, с. 108 – 109, 117]. Отсюда вытекает и предложенная О. Уильямсом “когнитивная карта контрактов”, охватывающая основные “экономические институты капитализма”, и склонность представителей институционализма к редукции экономических отношений сугубо к контрактным и многое другое [6, с. 61 – 62].

О. Уильямсон, наряду с другими неонституционалистами, опирается на категорию “ограниченной рациональности”, или ограниченных познавательных способностей человека. Родоначальником этой концепции является лауреат Нобелевской премии Г. Саймон, который ввел указанную категорию в организационную науку с целью анализа поведения менеджмента коммерческих фирм [3; 10; 11]. Проводя такой анализ, он фактически в ряде своих публикаций пытался показать, что функционирование организаций современного типа, укрепление позиций крупных корпоративных структур в экономике США и Европы середины – второй половины XX в. связано не только с ростом эффективности и благосостояния, но и с несовершенством коммуникаций, неверными решениями, потерями ресурсов [11, с. 132 – 156; 12]. В предшествующий период первичной индустриализации в странах первой и второй волны капиталистического развития (Англия, США, Германия, Франция и т. д.) сложилась научная традиция трактовки поведения менеджера как поведения инженера, характеризующегося такой же точностью и строгостью расчетов, как если бы предпринимательство и управление человеческой организацией имели дело с машиной [13]. Но к середине XX в. стало ясно: хозяйственная организация как объект управления, как социальная система вовсе не может рассматриваться как механический агрегат, то есть она является совокупностью живых людей, обладающих определенными познавательными ограничениями, ценностными установками и требующих создания особой системы стимулов для осуществления производительной деятельности. Поведение же менеджера, связанное с принятием решений, подвержено ошибкам, неверным оценкам и никогда не обеспечивает максимально эффективного варианта выбора.

Г. Саймон сосредоточил внимание экономистов, специалистов в области организационной науки, математиков на ограниченности познавательных способностей управленческого персонала, на потерях информации в системе коммуникаций организации, на проблеме понимания фирмы как информационной системы и обеспечения ее эффективного организационного дизайна, связанного с точной подстройкой всех коммуникативных каналов и источников информации для принятия удовлетворительных решений менеджерами [3; 10, с. 75 – 144; 11, с. 132 – 233].

При этом он предложил полностью отказаться от неоклассического понятия “рационального человека” и “рационального поведения”, указывая на то, что из-за технических проблем и из-за ограниченной рациональности принимающих решение индивидов, каналы коммуникации и передача информации никогда не бывают совершенными, а поэтому решения людей никогда не бывают “оптимальными”. Скорее в процессе пошаговой подгонки решений под изменяющуюся ситуацию, оценивая свои решения и изменения внешней среды, в которой действуют организации, субъекты принимают не абсолютно эффективные на все времена и для всех обстоятельств решения, но решения в *достаточной степени эф-*

фактивные в данных условиях и в данное время. Таким образом, Г. Саймон заменяет принцип принятия оптимальных решений (принцип оптимизации) принципом принятия удовлетворительных решений (satisfactory) [3; 10, с. 252 – 274; 11, с. 157 – 232].

Так, в работах наиболее значимых представителей неинституциональной теории возникла парадигма "институционального человека", которая впервые за много десятилетий нарушила безраздельное господство в экономической теории неоклассического "рационального экономического человека" и позволила многим экономистам приблизить свои самые общие теоретические взгляды на человека к реальности. Г. Саймона нельзя назвать институционалистом в строгом смысле слова, но он оказал на развитие новой парадигмы сильнейшее влияние. Можно сказать, что быть неинституционалистом — значит принимать концепцию "ограниченной рациональности", так как без нее нельзя объяснить феномен трансакционных издержек.

Существенным моментом этой парадигмы, который преодолевает недостатки неоклассического подхода, является историчность моделей экономического поведения человека. В рамках неинституциональной теории принцип историчности получил самостоятельное теоретическое развитие. Очевидно, что институциональные системы не возникают в вакууме, они являются очень инерционными образованиями, которые ни одна революция не в состоянии изменить за один день в ходе политического переворота. Поэтому нынешнее состояние институтов должно быть связано с предшествующими и именно совокупное "историческое" состояние институциональных систем будет определять результаты функционирования конкретной хозяйственной системы (эффект зависимости от предшествующего пути развития — path dependence).

Более того, институты как нормы, структурирующие поведение людей, создаются самими людьми, поэтому отражают их несовершенные познавательные способности и уже сложившиеся ценности (нормы и правила прежних периодов). Поэтому любая институциональная система не может быть совершенной и не ведет к глобальной оптимальности экономики, то есть она сохраняет и иногда порождает новые трансакционные издержки, для снижения которых создаются новые институты и т. д. [4, с. 97 – 178]. Так, Д. Норт приходит к выводу о том, что возможно длительное сохранение неэффективных (неоптимальных с неоклассической точки зрения) институциональных систем, веками отклоняющих поведение большей части субъектов от достижения максимальной производительности (то есть тормозящих экономический рост). В том же направлении плодотворно работает российский исследователь В. Полтерович, предложивший концепцию *институциональных ловушек* как устойчивой совокупности неэффективных институтов, присущих российской и другим экономикам [14].

В целом, неинституциональная концепция основывается на представлении о том, что в системе исторических социальных институтов субъекты преследуют не абстрактные цели максимизации полезности, а те цели, которые им выгодны *в рамках данной системы норм и правил поведения*. А они, в свою очередь, могут побуждать субъектов не к производительной хозяйственной деятельности, а к перераспределению доходов, к грабежу, бартеру вместо денежных расчетов, коррупции и т. д. Существование такой зависимости от предшествующего пути развития возможно как в социальных, так и в технологических системах. П. Дэвид, в частности, показал, что на выбор технических параметров влияет общая институциональная система, которая закрепляет технологические стандарты, далеко не всегда являющиеся оптимальными [15].

Таким образом, неинституциональная теория воспринимает хозяйственную систему, во-первых, как систему устойчивых (оформленных институциональными нормами) социальных отношений; во-вторых, как систему не абсолютно рациональных, всемогущих в достижении целей максимизации полезности/прибыльности индивидов, а субъектов, ограниченных в своих познавательных возможностях; в-третьих, как систему, основанную на стимулах, мотивах, без которых никакая экономическая деятельность не может иметь места, и, в-четвертых, как систему историческую, зависящую от всего хода собственного развития в пространстве и во времени.

Отсюда, познавательный потенциал концепции "институционального человека" более широкий и реалистичный, нежели неоклассический, что дает возможность значительно углубить наши представления о поведенческих основаниях функционирования экономической системы.

Литература: 1. Эггертссон Т. Экономическое поведение и институты / Пер. с англ. — М.: Дело, 2001. — 408 с. 2. Шаститко А. Е. Новая институциональная экономическая теория. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2002. — 592 с. 3. Simon H. A. Models of Man. — New York: Wiley, 1957. — 612 p. 4. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. — М.: Фонд экономической книги "Начала", 1997. — 180 с. 5. Коуз Р. Природа фирмы / Природа фирмы: Пер. с англ.; [Под ред. О. Уильямсона и Дж. Уинтера]. — М.: Дело, 2001. — С. 33 – 52. 6. Уильямсон О. Экономические институты капитализма: фирмы, рынки, "отношенческая" контрактация. — СПб.: Лениздат; CEV Press, 1996. — 702 с. 7. Williamson O., Wacziarg M., Harris J. Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange // The Bell Journal of Economics. — 1975. — V. 6. — №1. — Pp. 250 – 278. 8. Williamson O. Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications. — Free Press: New York, 1975. — 286 p. 9. Williamson O. The Mechanisms of Governance. — Oxford University Press, 1996. — 432 p. 10. Саймон Г. Административная поведінка: Пер. з англ. — К.: АртЕк, 2001. — 392 с. 11. March J., Simon H. Organizations. — Blackwell Publishers. — 1993. — 288 p. 12. Chandler A. The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business. — The Belknap Press of Harvard University Press. — Cambridge, Massachusetts and London, England. — 1999. — 312 p. 13. Гвишиани Д. М. Организация и управление. — М.: Изд. МГТУ им. Баумана, 1998. — 332 с. 14. Полтерович В. М. Институциональные ловушки и экономические реформы // Экономика и математические методы. — 1999. — Т. 35. — №2. — С. 3 – 20. 15. David P. Clio and the Economics of QWERTY // American Economic Review. — 1985. — V. 75. — №2. — 16 – 24 p. 16. Ходжсон Д. Экономическая теория и институты: Манифест современной институциональной экономической теории / Пер. с англ. — М.: Дело, 2003. — 464 с.

Стаття надійшла до редакції
09.11.2005 р.

УДК [378.11+378.015.6](477) Гончаренко М. Л.

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ВЫСШИМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

In the article the specific features of competitive strategy formation of a higher educational institution on the market of education services in Ukraine are analyzed. Modern approaches to the interpretation of the competition strategy concept and to the peculiarities of its determination under the influence of different external factors are considered. Different concepts related to gaining competitive advantages by a higher educational institution are given.

Современное высшее образовательное учреждение, несмотря на общесистемные кризисные явления в обществе, остается относительно автономным общественным институтом, склонным к выживанию, самосохранению и развитию за счет мобилизации внутренних ресурсов, удачного соединения научных, образовательных и воспитательных функций и накоплен-