

## ЭМЕРДЖЕНТНОСТЬ ЗА СЧЕТ ВНЕШНЕГО ВМЕШАТЕЛЬСТВА. ВСЕГДА ЛИ ОПРАВДАНА?

И. Б. Дуракова

«Очевидно, что наиболее заметным событием последнего десятилетия, — указывают в 13-м издании «Экономикса» Макконелл и Брю, — был распад Советского Союза в конце 1991 г. и решение России и других образовавшихся стран трансформировать экономики с центральным планированием в рыночные» [2, с. 56].

Глагол «трансформировать» базируется на латинском *transformo* — преобразую, где *trans* — пере- и *formo* — придаю форму, то есть обозначает преобразование, изменение вида, каких-либо существенных свойств и связей. Есть и другое значение, трактующее трансформацию в привязке к «фокуснику, создающему оптические иллюзии превращения одних предметов в другие». Несмотря на кажущуюся дискуссионность отношения второго толкования к изучаемым процессам, анализ зарубежной и отечественной литературы, описывающей особенности хода и результатов преобразований, показывает, что отмечаемая Макконеллом и Брю «заметность» проявляется в реалиях с позиций обеих трактовок.

С одной стороны, учеными и специалистами замечено серьезное влияние движения рыночных отношений «вширь» на завершение формирования четвертой ступени развития гуманизации труда. В исследованиях этого вопроса Н. Харландером и его коллегами [5] показано, что эволюционные «толчки», выразившиеся в стадиях человеческого инжиниринга (Human Engineering), человеческих отношений (Human Relations),

человеческой интеграции (Human Integration), привели к Human Resources Management, венчающим штрихом которого стали «интернационализация перестройки и гласности» (табл. 1), что, можно предположить, означает начало формирования новой — пятой — вехи этого процесса, видимо, не случайно отмеченной авторами знаком вопроса. Скорее всего, ее содержательная наполненность будет определяться, помимо прочего, скоростью перехода «трансформируемых государств» к регулируемым рыночным отношениям, спецификой «остаточных» явлений, по-своему расставленными акцентами и результативностью осуществленных изменений для экономики в целом и носителей рабочей силы. Рыночные преобразования в «Восточном секторе» способствовали также дальнейшей глобализации и интернационализации рынков рабочей силы, что вызвало необходимость в изменении сложившихся механизмов и практики управления персоналом предприятий, в том числе формирования новых элементов и процедур при отборе кандидатов на рядовые и в большей степени менеджерские вакансии. Реалии трансформационных процессов выразились и в образовании новой научной ветви «Переходная экономика», в фокусе которой оказались как вопросы влияния национальных трансформаций на ход классического рыночного развития, так и локальные специфики становления рыночных отношений в рамках отдельных государств.

Таблица 1

Ступени развития гуманизации сферы труда [5, с. 117]

	Организационные теории
1 ступень. Человеческий инжиниринг	Классические теории труда (Тейлор, Гилберт) и организации (Файоль, Макс Вебер)
2 ступень. Человеческие отношения	Хотторнская стадия (Элтон Мэйо), неформальные отношения, исследование групп, социометрия (Морено), анализ бюрократии, групповая динамика (Левин)
3 ступень. Человеческая интеграция	Исследование власти, неорационализма (Крозье, Марч и Симон, Лапассад), этики бюрократизма (Крозье), общей теории систем, кибернетики (Бертанлаффи, Винер, Шаннон), картина личности (Макгрегор) с педагогическими приложениями (Беннис)
4 ступень. Управление человеческими ресурсами	Сетевая связь посредством информационных и коммуникационных технологий, стратегическое руководство предприятием; наступление на качество для перехода к тотальному качеству. Управление идеями. Инновационный менеджмент. Развитие персонала и организации как процесс интеграции в социотехническую систему труда. Кризис идентификации. Организационная культура. Экологические перспективы. Интернационализация <b>перестройки</b> и <b>гласности</b>
5 ступень.	?

Как показал анализ, изучение отбора и найма в условиях трансформируемых социально-экономических отношений находится на начальном этапе. Учеными и практиками отрабатываются различные подходы к исследованию вопроса, определяются подвижность и эволюция взглядов работодателей и профильных государственных структур на формирование новых для их деятельности компаний и процедур, адаптации к ним находящихся на стадии приобретения профессионального опыта менеджеров по персоналу и кандидатов.

По мнению Марра и Шмидта, исследовавших особенности управления персоналом в условиях социальной рыночной экономики, «на смену практики «камуфляжа и обмана», распространившейся как реакция на систему выполнения планов «любимой ценой», должна прийти готовность к проявлению индивидуальной активности, направленной на качественное улучшение продукции и производственного процесса» [4, с. 17]. Анализ показывает, что новая версия «вхождения людей на предприятие» помимо «индивидуальной готовности» предполагает также создание иной, чем прежде, модели менеджерского профессионализма. Те же авторы пишут, что «управление процессами, происходящими на отдельных фирмах в период преобразования экономической системы, требует квалификации, отличающейся не только от тех, что были нужны при новом хозяйствовании, но и от тех, которые характерны для относительно стабильной рыночной экономики» [4, с. 16]. Менеджерская пригодность определяется рядом специалистов способностью к новым нестандартным решениям, формируемым с учетом факторов внешней среды и спецификой организации на основе знаний классических теорий рынка и их прикладных характеристик, осознанному риску, проявляемым «в атмосфере, отягощенной многочисленными сомнениями и конфликтностью».

Успешность в корректировке знаний, навыков, уверенности и мотивации как составляющих формулы профильной менеджерской пригодности, в свою очередь, зависит от полноты и скорости переосмысления носителями этого статуса происходящих и прогнозируемых процессов, их «подводных камней», катализаторов и регрессоров, восприятия, в нашем случае, новых селекционных версий со стороны кандидатов.

В исследованиях реалий трансформационных процессов прослеживаются мысли о некоторой иллюзорности их восприятия инициаторами перестройки, выразившейся, в том числе, в заниженных сроках ожидания позитивных результатов. Например, сразу после провозглашения Объединенной Германии Г. Коль констатировал в Кэмп-Дэвиде, что «Новые земли ФРГ будут пре-

вращены в цветущие ландшафты», а спустя 7 лет цитату несколько скорректировал: «Новые земли находятся на правильном пути. Вместе с тем, конечно, еще предстоит пройти трудный участок пути» [3, с. 24]. От чего зависит время «прохождения трудных участков» и возможны ли катализаторы для ускорения этих процессов, мы проанализировали на основании масштабного исследования трансформационных процессов в «переходных странах Восточного сектора», проведенного под руководством Х. Альбаха [4].

Осуществленное на основе репрезентативной выборки металлообрабатывающих предприятий Польши и Венгрии, обследование базировалось на идее выделения трех элементов трансформации, названных авторами показателями, которые после проведения расчетов были проанжированы по срокам адаптации к рыночным условиям. Последнее подразумевалось с выделением двух эффектов — «без западных представителей в наблюдательном совете» и «с западными представителями», что требует, на наш взгляд, некоторых объяснений. Согласно авторской версии, осуществление преобразований невозможно без знаний теории и реалий рынка, то есть той профессиональной компетентности, которая составляет отмеченный нами профиль пригодности руководящих работников и распространяется на функциональный персонал. Альбах «препарирует» совокупные знания, выделяя в них два уровня — *эксплицитное*, или точное, *знание*, которое можно «получить от консультанта или приобрести в форме лицензии», и *имплицитное знание*, включающее понимание моделей взаимоотношений, необходимых для общения в деловых кругах, особенно организации общественной жизни на предприятии, специфику *отбора и найма*, подбора кадров, «умение идти в ногу со временем». Проведенный опрос показал, что сложности включения предприятий в рыночные отношения возникают в 80 % случаев из-за отсутствия или недостатка знаний «второго уровня».

«Неразделимую связь из имплицитного и эксплицитного знаний» Альбах квалифицирует как «гуманитарную инфраструктуру рыночной экономики», которая зарождается в ней в процессе накопления опыта и долговременного обучения и постоянно изменяется. Отсутствие ее в «трансформируемых странах», наряду с «современными транспортно- и телекоммуникационными структурами должно быть построено заново». Имплицитные знания, считает Альбах, можно получить в процессе работы, но «рынок — суровый учитель и, прежде всего, для неопытных предпринимателей». В соответствии с этим, «самым безопасным и, пожалуй, быстрым способом» овладения всей совокупностью необходимых зна-

ний является продажа предприятия, при которой «западный инвестор покупает не только участки земли, здания и машины приватизированного предприятия ... но и продает свои эксплицитные и имплицитные знания, обеспечивающие деятельность предприятия в рыночной экономике». За эти знания, констатирует исследовательская группа, «инвестору приходится дорого платить» [3, с. 29].

«Процесс обучения» на обследованных предприятиях может быть представлен следующей моделью. Члены наблюдательного совета с опытом работы в системе рыночной экономики, а именно представители западных инвесторов (в противоположность венгерским предприятиям в советах польских были представлены «свои» работники, так как они являлись держателями акций), передают свои знания другим членам наблюдательного совета и его правлению. Если представители трудового коллектива не входят в состав наблюдательного совета, председатель передает полученные знания своим подчиненным, те — своим и так до тех пор, пока эти знания не дойдут до служащих самого нижнего уровня. Чем дольше западный представитель работает в наблюдательном совете, тем больше знаний о процессах, протекающих в рыночной экономике, он может передать. Таким образом, констатируют исследователи, на предприятии накапливается фонд знаний, который растет по мере увеличения долевого участия западных специалистов.

Наряду с вертикальным процессом обучения — через канал передачи знаний председателем, возможен и горизонтальный вариант — обучение членов трудового коллектива непосредственно западными представителями из наблюдательного совета. Анализ показал, что процесс обучения ускоряется, если западный представитель в наблюдательном совете может способ-

ствовать внедрению своих знаний в производство, а это бывает в случае владения западным инвестором более 50 % акционерного капитала. Следовательно, согласно исследованиям, скорость и стоимость процесса обучения при трансформации зависят также от доли акций, принадлежащей иностранному инвестору. Показывая важность создания соответствующего *гуманитарного капитала* на предприятии и его высокую стоимость, авторы обследования отмечают, что «цена тем меньше, чем больше членов наблюдательного совета имеют опыт работы в рыночной экономике и чем больше представителей предприятия (правление и трудовой коллектив) могут обмениваться информацией друг с другом».

Общая продолжительность трансформации поавших в выборочную совокупность предприятий Венгрии и Польши оказалась, согласно данным табл. 2, различной в зависимости от способа накопления рыночного опыта: в случае передачи совокупности знаний и навыков западными инвесторами или их представителями — существенно короче, чем путем собственного аккумуляирования информации и выработки своих моделей поведения. В принципе, это логично. Вместе с тем, анализ показывает, что в условиях «невмешательства» наиболее долгий период адаптации у элемента «средства производства», затем — «гуманитарного капитала» и относительно короткий (по сравнению с другими) — «занятости». Иными словами, трансформирование процессов, связанных с людьми, их трудоустройством (занятость) и накоплением поведенческого опыта, в том числе в сфере отбора и найма, были по продолжительности практически равновеликими (соответственно, 3,2 и 3,6 лет) и значительно отличались от интенсивности «привыкания» к новым условиям «неодушевленных» средств производства.

Таблица 2

*Длительность адаптации предприятия к рыночным условиям, лет [3, с.31]*

Показатели трансформации	Предприятия без западных представителей в наблюдательном совете	Предприятия с западными представителями в наблюдательном совете
Средства производства	7,4	2,2
Занятость	3,2	1,0
Гуманитарный капитал	3,6	2,5
Коэффициент корреляции для:		
средств производства	0,999	0,941
занятости	0,967	0,798
гуманитарного капитала	0,997	0,964
Коэффициент Дарбина-Уотсона для:		
средств производства	2,088	2,154
занятости	2,139	2,162
гуманитарного капитала	2,124	2,009

Сформированная западными инвесторами «смешанная среда» оказалась значимой не только для существенного сокращения сроков трансформирования всех обозначенных показателей, но и для одновременной перегруппировки их в новом ранговом ряду. Наиболее длительный период перехода выявляется теперь у «гуманитарного капитала», затем — «средств производства» и относительно короткий (как и в случае «вмешательства») — «занятости». Следовательно, совокупный гуманитарный капитал, в большей степени зависящий от национального самосознания, ментальности населения, этнографических особенностей, даже в условиях заимствованной квалифицированной помощи со стороны, поддается трансформированию сложнее, чем другие элементы. Если сроки трансформирования «средств производства» западным инвесторам удалось сократить в 3,4 раза, «занятости» — в 3,2, то «гуманитарного капитала» — только в 1,4 раза. В соответствии с этим можно предположить, что накопление опыта в рыночном «прочтении» отбора и найма как весомой составляющей гуманитарного капитала — процесс достаточно длительный как в условиях собственного рыночного «созревания» предприятия, так и при привлечении западных продавцов «имплицитных знаний». Последний вариант достаточно затратен, последствия «вмешательства» иностранных инвесторов-советчиков исследователями не прогнозируются, однако, к эволюционизированию предприятия посредством помощи извне эта кампания может привести, по расчетам, на 1 год 1 мес. раньше.

Обследование группы предприятий бывшей ГДР, где «вмешательство» было «тотальным» и планируемым, показало, что даже в этом, гипотетически более успешном с точки зрения интенсивности распространения рыночных «приспособлений», варианте экономическое благополучие производителей оказалось неодинаковым.

Расчеты показали, что продолжительность трансформации предприятия должна составлять как минимум три—четыре года (см. табл. 3). Если

же трансформационный процесс сталкивается с такими дополнительными сложностями, как, например, «много видов деятельности непрофильного производства» (электротехнический завод) или «сложное государственное участие ради сохранения регионально-политического значения отрасли» (Warnow-Werft), то трансформация может продолжаться семь-восемь лет. По мнению специалистов, особую важность имеет характеристика процесса трансформации с помощью показателя *вероятности успеха*. Анализ показал, что для восточногерманских трансформационных процессов «вероятность успеха не превышает, как правило, 40 %, а в реальной жизни она может быть существенно ниже». Случай с электротехническим заводом нерепрезентативен, поскольку «был сразу найден интересующийся партнер».

Помимо обозначенных меры ускорения трансформации могут быть представлены, согласно обследованию, «улучшением менеджмента», «улучшением государственного регулирования» и совместными действиями — «улучшением со стороны предприятия и государства». Согласно данным табл. 4, совершенствование менеджмента, составляющей которого является управление персоналом, а соответственно, отбор и найм, как автономный фактор в ряду других обозначенных «ускорителей» не является доминирующим, вместе с тем, при согласовании мер государства и предприятия (внутриорганизационного управления) его интенсивность возрастает и ведет к явному ускорению трансформационного процесса и прежде всего к повышению вероятности успеха.

Достижимая эмерджентность<sup>1</sup> вполне логична, однако, опыт Германии показал, что первоначально разработанная для бывшей ГДР модель перестройки «оказалась для Новых земель чересчур сложной и жесткой», поэтому, делают выводы специалисты, «в Восточной Европе шаг за шагом стал развиваться новый правопорядок».

<sup>1</sup> Способность государства к осуществлению необратимых качественных изменений в экономике (эволюционизированию) за счет возникновения между ее элементами синергетических связей.

Таблица 3  
Продолжительность и вероятность успеха трансформационных процессов, лет\*

Критерии	Электротехнический завод	Ковровые фабрики Тюрингии	Завод лаков и красок Lacufa	Warnow-Werft
Средняя величина	5,9	3,9	2,1	6,2
Минимальное значение**	5,5	3,8	1,4	5,8
Максимальное значение***	6,3	4,4	2,8	6,5
Вероятность успеха, %	81	43	38	35

\* Рассчитано по: Проблемы трансформации и перехода к регулируемой рыночной экономике. — М.: ТЕИС, 1999.

\*\* С вероятностью 97,5 % превышает.

\*\*\* С вероятностью 97,5 % не достигает.

Меры ускорения трансформационного процесса [3, с. 34]

Мероприятия	Продолжительность трансформационного процесса, лет	Вероятность успеха, %
Ковровое предприятие в Тюрингии		
базисный вариант	3,9	43
улучшение менеджмента	3,8	47
улучшение государственного регулирования	3,8	61
улучшение со стороны предприятия и государства	3,1	65
Электротехнический завод		
базисный вариант	5,9	81
улучшение менеджмента	4,5	81
улучшение государственного регулирования	5,8	86
улучшение со стороны предприятия и государства	4,8	86
Завод лаков и красок Lacufa		
базисный вариант	2,1	38
улучшение со стороны предприятия и государства	1,7	52
Предприятие Warnow-Werft		
базисный вариант	6,1	34
улучшение менеджмента	4,6	34
улучшение государственного регулирования	6,1	46
улучшение со стороны предприятия и государства	4,6	46

Следовательно, при использовании теоретически одинаковых мер эффект может оказаться непредсказуемо различным, что свидетельствует о тяготении каждой из стран как «индивидуальных психо-физиологических организмов» к соответствующему индивидуальному варианту рыночной адаптации. Альбах и исследовательская группа, с одной стороны, этого не отрицают: «В связи с различными исходной ситуацией, институтами и гуманитарным капиталом отличаются и трансформационные процессы, направленные на достижение поставленных целей». Так, благодаря своей истории, опыту и возможности контактов с Западом, уже при социализме Польша, Венгрия, Болгария приобрели совсем иные исходные условия для трансформации, нежели Россия и именно поэтому инициировали ее специфические виды, «предсказуемые и отчетливо выраженные». Предсказуемость и отчетливость, с другой стороны, просматриваются авторами через призму только ранее обозначенных моментов: введения западных носителей «имплицитных» знаний, сокращения государством «процессов согласований и разрешений» совместно с уменьшением им своих «преимущественных прав для инвестиций».

Достижение эмерджентности для эволюционирования предприятия исключительно за счет внешнего вмешательства видится нам вопросом дискуссионным, одной из форм «шоковой терапии», последствия которой, вполне возможно, будут относительно благоприятны для «физиологических» процессов организма переходных

стран, но дадут осложнение их «психическому здоровью». В соответствии с этим мы разделяем точку зрения академика Д. Львова, который, препарируя российскую модель трансформации, пишет: «Мировой опыт показывает, что вызревание и организационное оформление предпринимательских функций — это сложный и длительный процесс отбора и эволюции», его замедление есть следствие «активного навязывания стандартных подходов к реформированию экономики со стороны влиятельных научных и правительственных кругов Запада» [1].

В то же время, формирование собственных рецептов перестройки национальной экономики, на наш взгляд, не освобождает от изучения уже функционирующих «стандартных подходов», основанных на знании реалий рыночной специфики.

#### Литература

1. Львов С.Д. Развитие экономики России и задачи экономической науки/ Отделение экономики РАН. — М.: Экономика, 1999.
2. Макконел К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика. — М.: ИНФРА-М, 1999, С. 56.
3. Проблемы трансформации и перехода к регулируемой рыночной экономике. — М.: ТЕИС, 1999.
4. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики/ Под ред. Р. Марра, Г. Шмидта. — М.: Изд. МГУ, 1997.
5. Harlander N., Clemens H., Korber F., Mubler K.-D. Praktische Lehrbuch Personalwirtschaft. — Verlag moderne Industrie, 1985.