

АКТУАЛЬНЫЕ
ПРОБЛЕМЫ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
ТЕОРИИ

К ВОПРОСУ
О СБАЛАНСИРОВАННОСТИ
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМАНД
ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ
СУБЪЕКТОВ

И. Н. Дрогобыцкий

DOI: 10.33293/1609-1442-2022-2(97)-7-22

Несмотря на то, что понятие «баланс» и производные от него смысловые конструкции – «баланс интересов», «баланс счетов», «балансовая модель» и др. – уже добрую сотню лет используются в лексиконе профессиональных экономистов, его общепринятого определения до сих пор нет. Наиболее популярные варианты определения баланса через понятие «равновесие» не выдерживают критики, поскольку, достигая равновесного состояния, система перестает развиваться и прекращает свое существование. Тем не менее, сфера практического применения балансовых методов расширяется. В последние 10–15 лет понятие «сбалансированность» стало широко использоваться в рамках системной экономической теории для констатации естественного и органичного развития экономических систем на протяжении всего жизненного цикла. В этой связи возникла настоятельная необходимость в его точном определении, с одной стороны, и количественной измеримости – с другой. В статье предпринята попытка внести свою лепту в решение отмеченных задач. Исходя из естественной неравновесности экономических систем, в ней приводится логически выдержанная научная интерпретация понятия «сбалансированность» и предлагается оригинальный подход к вычислению индекса системной сбалансированности. Для этого осуществляется системное моделирование индивидуума как непосредственного участника хозяй-

© Дрогобыцкий И. Н., 2022 г.

Дрогобыцкий Иван Николаевич, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры «Системный анализ в экономике» ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве РФ», Москва, Россия; dinind@mail.ru

ственных процессов, явлений и событий, обеспечено ее органичное включение в общую модель хозяйственной деятельности исследуемого субъекта экономики. На основании симбиоза системной экономической теории с теорией измерения стиля менеджмента Ицхака Адизеса синтезирована алгоритмическая схема определения значения индекса системной сбалансированности управленческой команды исследуемого субъекта, которая в отличие от известных работает на нано-уровне современной экономики – уровне непосредственных участников экономической деятельности.

Ключевые слова: экономическая система, системная экономическая теория, PAEI-кодирование, сбалансированность экономической системы, индекс системной сбалансированности.

Классификация JEL: P42, C32.

Цитирование: Дрогобыцкий И.Н. (2022). К вопросу о сбалансированности управленческих команд хозяйствующих субъектов // Экономическая наука современной России. № 2 (97). С. 7–22. DOI: 10.33293/1609-1442-2022-2(97)-7-22

ВВЕДЕНИЕ

В процессе функционирования каждая социально-экономическая система – домашнее хозяйство, предприятие, отрасль или государственное образование совершенствуется, усложняется, дифференцируется и развивается. В каждый фиксированный момент времени ее текущее состояние чем-то отличается от состояния, зафиксированного в предыдущий период времени, и чем больше промежутков между соседними замерами, тем большее различие между соответствующими им состояниями системы наблюдаем. Исходя из этого, можно предположить, что изменения составляют имманентное свойство экономических систем (Kleiner, Karpinskaya, 2020).

Управленческая наука и практикующие менеджеры всегда стремились поставить под контроль всякие изменения и в противовес отмеченному имманентному свойству выдвинули понятие *равновесия*. Последнее припи-

сывалось состоянию системы, в котором значения ее разнонаправленных характеристик (спрос-предложение, производство-потребление, доходы-расходы и др.) уравнивали друг друга. Поэтому достижение равновесного состояния долгое время считалось заветной целью организационного управления. По крайней мере, поиск равновесного состояния системы выступал в качестве критерия решения многих управленческих задач, преследующих цель удержать исследуемую систему на заданной (желательной) траектории развития.

Однако если следовать классическому определению понятия *равновесие*, взятому из термодинамики, – *равновесие* (equilibrium) – состояние, в котором отсутствует тенденция к изменению (Вальтух, с. 459, 2001) – то следует констатировать, что в реальной экономике равновесных систем просто нет. Ведь система, в которой отсутствует тенденция к изменению, либо уже нежизнеспособна, либо станет такой в ближайшее время. Отсюда выходит, что любая реально функционирующая экономическая система является неравновесной. Именно неравновесие экономической системы выступает источником внутренних импульсов ее изменения, ведущим к большей дифференциации элементов и усложнению взаимосвязей между ними, что ассоциируются с развитием и самосовершенствованием системы (Николис, Пригожин, 1990).

Неравновесность производственных экономических систем находит свое подтверждение во множественности потребностей и множественности продуктов, призванных удовлетворять эти потребности, которые находятся в постоянной динамике и лишь частично перекрывают друг друга; в постоянном дисбалансе доступных ресурсов и их производственной востребованности, что обуславливает необходимость освоения новых видов ресурсов и синтеза новых технологий промышленного производства; а также в технологическом неравновесии, проявляющимся в том, что различные производственные технологии характеризуются разной экономической эффективностью.

Отказ от равновесия как критерия и инструмента борьбы с изменчивостью экономических систем обусловил необходимость поиска его замены. Наиболее подходящим для этой роли на современном этапе экономического развития оказалось понятие *сбалансированность*. В отличие от равновесия оно относится не к текущему состоянию системы, а к системе непосредственно и, следовательно, будет оставаться в силе на протяжении всего ее жизненного цикла. Интуитивное восприятие сбалансированности сродни восприятию соотношения *золотое сечение* (Иванус, 2006), правила «80: 20» (Кох, 2014) или демографической закономерности «10: 9» (Елин, 2019), которые, несмотря на очевидную асимметрию, вносят гармонию и согласие в нашу жизнь.

ПОСТАНОВКА ЗАДАЧИ

С позиций системной экономической теории сбалансированность экономической системы трактуется как соразмерность, пропорциональность, сопрягаемость ее структурных компонент (Клейнер, с. 577, 2021), призванные сделать так, чтобы система развивалась полно и гармонично как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе (Адизес, 2007, с. 174). При этом сбалансированность – это, в первую очередь, наличие у системы врожденных механизмов приведения к равновесию, если она отклонилась от него в ту или иную сторону. Отсутствие в этом наборе механизма торможения обуславливает невозможность системы остановиться (замереть) в точке равновесия, и, следовательно, обрекает ее на постоянное балансирование в окрестности этой точки. Такое околоравновесное балансирование ассоциируется с жизнеспособностью и жизнедеятельностью системы. Задержка в точке равновесия неминуемо ведет к прекращению ее существования. Равновесные значения всех существенных параметров (характеристик) системы лишает последнюю

любой динамики, а, следовательно, ведет к утрате жизнеспособности.

Такая интерпретация понятия сбалансированности предполагает одновременное присутствие в нем двух начал – стратегического и динамического – каждое из которых требует пояснения. Стратегическое начало следует ассоциировать со структурой анализируемой системы, отражающей ее состав и ключевые взаимоотношения между элементами (составляющими). Динамическое начало предполагает рассмотрение способностей системы сохранять свои существенные характеристики (свойства) на протяжении жизненного цикла в условиях недружественной и даже агрессивной внешней среды.

Стратегия системной сбалансированности любого экономического агента микроуровневой страты национальной экономики (предприятия, корпорации, холдинга) предполагает исследование сбалансированности его *тетрадной модели*, включающей объектную, средовую, процессную и проектную подсистемы (Клейнер, 2010; Клейнер, Рыбачук, 2017). Несбалансированные тетрады представляют собой потенциальный источник неустойчивости, который может привести к разрушению анализируемого экономического агента в обозримой перспективе, если ничего не предпринимать.

Анализ сбалансированности тетрадной конфигурации предполагает определение значимости (доли, потенциала, мощности) каждой из ее четырех подсистем – объектной, средовой, процессной, проектной – и вычисление интенсивности взаимодействия между ними. Учитывая тот факт, что взаимодействия между составляющими тетрады осуществляется посредством обмена ресурсами, энергией, информацией, знаниями и др. субстанциями не всегда поддающимися количественному измерению и управленческому учету, в точности результата (индекса сбалансированности) тетрады верхнего уровня анализируемого объекта всегда можно усомниться.

В таких случаях прибегают к дальнейшей декомпозиции исследуемого агента на

составляющие (структурные подразделения, регламенты, бизнес-процессы, проекты) в надежде на то, что обменные процессы в тетрадных комплексах нижних уровней иерархии станут более обозримыми и, следовательно, полученные оценки их сбалансированности будут более точными. В конечном итоге, такой подход приведет к декомпозиции агента до уровня его сотрудников, для которых традиционная схема вычисления индекса сбалансированности вообще не пригодна. И здесь в повестку дня ставится задача поиска альтернативного пути определения сбалансированности исследуемого экономического агента на его наноуровне – уровне индивидов в составе трудового коллектива.

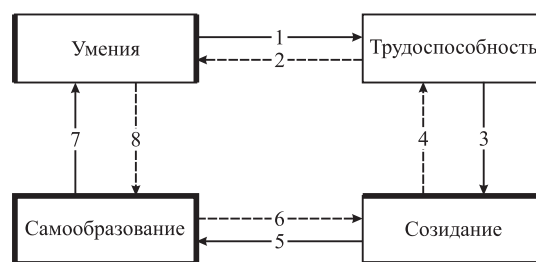
В настоящей работе не ставится задача четкого определения понятия *системной сбалансированности индивидов*, непосредственно участвующих в хозяйственной деятельности предприятия (организации) как системы – это предмет интереса психологии и родственных ей дисциплин. Здесь акцент смещен на взаимоотношения индивидов, и эти взаимоотношения рассматриваются как источник информации для определения параметров сбалансированности системы предприятия согласно алгоритму, разработанному в (Клейнер, Рыбачук, 2017). Так формулируется задача исследования в настоящей статье. Так как возможность применения такого восходящего подхода к определению системной сбалансированности была установлена только применительно к управляющей подсистеме предприятия, именно она в настоящем случае и является объектом анализа.

СИСТЕМНАЯ МОДЕЛЬ ИНДИВИДУУМА

Как известно главными элементами любой экономической системы являются люди. Всячески взаимодействуя между собой и с активными элементами других систем,

они определяют лик и судьбу системы на протяжении ее жизненного цикла. Для постижения экономической активности индивида и ее органичного включения в процесс хозяйственной деятельности исследуемого экономического объекта необходимо располагать системными модельными представлениями и того (индивида), и другого (объекта). Поскольку системные модельные представления экономических образований микро-, мезо-, макроуровней можно найти в литературных источниках (Клейнер, 2021; Максимов, 2015), остановимся исключительно на модели человека как деятельного актора всех событий, процессов и явлений хозяйственной жизни (*Номо еconomicus* – в классической терминологии А. Смита) (рис. 1).

Основным условием активного участия современного человека в экономической жизни являются его *умения*, опирающиеся на профессиональные знания и накопленный опыт. Рассматривая их с позиции современной системной теории, не сложно предположить, что эти умения имеют естественные пространственные ограничения (они жестко привязаны к предметной области его профессиональной деятельности) и не имеют временных ограничений (с течением времени умения человека постоянно совершенствуются).



Условные обозначения: 1 – материал для совершенствования трудоспособности; 2 – актуальность профессиональных знаний и навыков; 3 – трудовой потенциал; 4 – удовлетворение в материальном и моральном плане; 5 – направления для дальнейшего совершенствования компетенций; 6 – компетенции с повышенным уровнем; 7 – компетенции, приобретенные в ходе жизнедеятельности; 8 – исходная основа саморазвития человека.

Рис. 1. Системная модель Номо еconomicus

ся, уточняются и развиваются, что позволяет ему трудиться еще производительнее). Исходя из такого пространственно-временного позиционирования умений человека, их следует ассоциировать с объектной составляющей его системной модели.

С экономической точки зрения главное в человеке – его трудоспособность. Это интегрированное человеческое качество предполагает возможность трудиться (в смысле отсутствия медицинских запретов и ограничений), желание трудиться (в смысле несклонности индивидов к тунеядству) и умение трудиться (в смысле наличия востребованных знаний и навыков). На протяжении всей жизни человек разумный совершенствует свои знания, навыки и умения, постоянно взаимодействуя с другими участниками воспроизводственного процесса и окружающей ноосферы (Вернадский, 2017). Поскольку такое совершенствование трудоспособности не имеет ни пространственных, ни временных ограничений, то соответствующую ему компоненту следует ассоциировать со средовой составляющей системной модели человека.

Каждый активный член сообщества стремится реализовать свою трудоспособность и воплотить ее в созидательную деятельность. Это может быть индивидуальное предпринимательство, когда человек самостоятельно производит и реализует продукцию/услуги, или производственный процесс любого предприятия, на котором человек трудится в качестве наемного работника. Созидательная деятельность не имеет пространственных ограничений (объект приложения человеческого труда может иметь любое местоположение), но строго привязана к текущему моменту, диктуемому производственной необходимостью. Исходя из таких соображений, *созидание* как имманентное свойство человека следует ассоциировать с процессной составляющей его системной модели.

В современном обществе учиться необходимо на протяжении всей жизни. А поскольку большую часть этой жизни необходимо еще и трудиться, то обучение необходимо гармо-

нично сочетать с трудовой деятельностью, занимаясь *самообразованием* (Образование..., 2019). Естественно, в первую очередь посредством самообразования необходимо совершенствовать свои профессиональные умения, знания и навыки, которые призваны обеспечить активное участие человека в созидательной деятельности. Следовательно, самообучаться каждый раз надо здесь (на данном рабочем месте) и сейчас (в текущий момент времени), чтобы обеспечить удовлетворение востребованности рынка труда в вашей рабочей силе на протяжении всего трудового цикла. Это означает, что самообразование всегда ограничено во времени и в пространстве и его надо ассоциировать с проектной составляющей системной модели человека.

Взаимодействие перечисленных составляющих системной модели человека обозначено стрелками. В данном случае налицо имеет место классическая схема обмена пространственно-временными ресурсами, а также возможностями их использования, согласно идеям системной экономической теории (Клейнер, 2010, с. 62). В частности, компонента «Умения» в модели, представленной на рис. 1, является объектной. Она снабжает компоненту «Трудоспособность», являющуюся средовой, ресурсом новых компетенций, приобретенных в ходе самообразования (связь 1) с целью его востребованности на рынке труда. В свою очередь средовая подсистема «Трудоспособность» отправляет в объектную подсистему «Умения» сведения об актуальности текущих общекультурных и профессиональных компетенций (связь 2), в результате чего обеспечивается непрерывный процесс совершенствования человека в личностном и профессиональном плане (Тоффлер, 2002).

В дальнейшем от средовой компоненты модели экономического человека «Трудоспособность» происходит движение в сторону процессной компоненты «Созидание» особого ресурса – трудового потенциала (связь 3). Именно он обеспечивает производственную деятельность человека, в ходе которой он создает различные блага, востребованные

обществом, и вступает в обменные отношения с этим окружением. В результате обмена человек получает от общества материальные и духовные блага – это как раз связь 4, по которой от процессной компоненты «Созидание» в пользу средовой компоненты «Трудоспособность» идет ответное движение ресурса, связанного с моральным и материальным удовлетворением человека.

В рамках процессной компоненты «Созидание» человек не только создает блага для обмена с окружающим обществом, но и обнаруживает, в чем его компетенции недостаточно совершенны и требуется дополнительная профессиональная переподготовка. Так формируется связь 5, по которой от процессной компоненты «Созидание» идет движение в сторону проектной компоненты «Самообразование» еще одного важного ресурса – направления для профессионального совершенствования. И тогда в ходе обучения человек приобретает новые знания и компетенции, растет как профессионал. А это уже новый ценный ресурс, который по связи 6 движется от проектной компоненты «Самообразование» в сторону процессной компоненты «Созидание».

Также в рамках компоненты «Самообразование» происходит укрепление профессиональных навыков человека, новые компетенции превращаются в его черту, устойчивую во времени – новые умения как ресурс по линии связи 7 перемещаются от проектной компоненты «Самообразование» к объектной компоненте «Умения». Но в то же время следует помнить, что и приобретение человеком новых компетенций в ходе самообразования невозможно без опоры на старые знания и умения (связь 8).

Таким образом, в представленной модели ресурсы движутся по двум замкнутым контурам, отражающим фундаментальное двуединство главных столпов хозяйственной жизни, через которые проходит каждый взрослый работающий индивид. Прямой контур (нечетные связи, сплошные линии) – трансформация трудового потенциала индивида в конкретные результаты труда, востребован-

ные обществом. А обратный контур (четные связи, штриховые линии) – трансформация сознания индивида в ходе участия в хозяйственной жизни общества.

Выделенные четыре компоненты системной модели могут проявляться у разных личностей в ходе участия в хозяйственных отношениях с различной силой. В рамках системной экономической теории это свойство известно как *эффект полиморфизма* (Клейнер, 2010). Тем не менее, у каждого индивида можно выделить одну (реже – две или три) преобладающую ипостась – объектную, средовую, проектную и процессную, что позволяет идентифицировать тип индивида как участника экономических отношений.

ТИПОЛОГИЗАЦИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ

Для понимания подхода к типологии индивидов как участников экономических отношений необходимо принимать во внимание их ключевое качество – наличие определенных *устремлений* в хозяйственной деятельности. В первом приближении эти стремления подразделяются на обеспечение результативности и эффективности трудовой деятельности в настоящем времени и в будущие периоды активности. Под *результативностью* в рамках настоящего исследования понимается способность трудящегося индивида создавать качественные продукты и услуги, удовлетворяющие потребности других людей. А под *эффективностью* – его способность вступать в обмен с окружающим обществом так, чтобы извлекать для себя максимальную выгоду и удовлетворять свои потребности. Если рассматривать эти две способности хозяйствующего индивида в разрезе времени, то можно выделить четыре требования к экономической активности индивида: результативность и эффектив-

Таблица 1
Требования к экономической активности индивида

Цели Время	Результативность	Эффективность
Текущий момент	Краткосрочная результативность	Краткосрочная эффективность
Обозримая перспектива	Долгосрочная результативность	Долгосрочная эффективность

ность в краткосрочной перспективе; результативность и эффективность в долгосрочной перспективе (табл. 1).

Результативность в краткосрочной перспективе означает, что человек удовлетворяет текущие потребности клиентов, занимаясь индивидуальной предпринимательской деятельностью, или успешно выполняет свои должностные обязанности, будучи наемным работником в компании. Факт реализации изготовленной продукции/услуги (в случае предпринимательства) или получения денежного вознаграждения/зарботной платы (в случае работы по найму) могут служить признаками (критериями) результативности индивида в краткосрочном плане.

Если человек занимается индивидуальным предпринимательством и его доходы, получаемые от реализации изготовленных товаров/услуг, превышают понесенные им затраты, включая стоимость его рабочей силы (Маркс, 1974), то мы вправе констатировать, что он эффективен в краткосрочной перспективе. Краткосрочная эффективность наемного работника определяется опосредованно на основе прибыльности компании, в которой он трудится. Косвенным подтверждением эффективности наемного работника в краткосрочном периоде может быть достигнутый уровень производительности труда, нашедший отражение в общей сумме его заработной платы.

Аппроксимируя отмеченные моменты на долгосрочную перспективу, не сложно предположить, что результативность труда человека в долгосрочной перспективе следует измерять достижением целей, ради которых

он включился в созидательную деятельность. Однако если эти цели не обозначены в явном виде, то результативность человека в долгосрочном периоде можно определить косвенно на основании его текущих затрат на самообразование. Последние делаются с прицелом на то, чтобы в отдаленном будущем человек мог успешно трудиться, качественно выполнять взятые на себя обязательства, а произведенная им продукция/услуги или продукция/услуги компании, в которой он работает, удовлетворяли будущие потребности клиентов. Для обеспечения долгосрочной результативности человека, затраты на его самообразование не должны снижаться.

Долгосрочную эффективность человека необходимо увязать с его способностью «производить» (термин Ицхака Адизеса) – создавать прибыль или иметь не снижающихся доходов в долгосрочной перспективе. Системная экономическая наука утверждает, что такое возможно при условии органичной интеграции всех составляющих его системной модели – объектной, средовой, процессной и проектной – в единое целое на протяжении всего трудового цикла (Клейнер, 2021; Kornai, 2017). Только в результате их гармоничной сбалансированности человек способен генерировать результаты, которые будут заведомо превышать затраты на производство продукции/услуг и, следовательно, станут надежным источником будущих прибылей.

Однако сложность определения долевого участия каждой составляющей тетрадной модели человека в формировании его личности, с одной стороны, и еще большая сложность выявления и количественного измерения обменных процессов между ними, с другой стороны, обуславливают невозможность прямого вычисления значения индекса системной сбалансированности и вынуждают искать другие подходы к определению его значения. При этом, допускается применение других измерительных шкал и оцифровка аргументов (переменных) принимающих участие в вычислительном процессе, однако конечный результат должен быть числовым,

чтобы обеспечить его сопоставимость со значениями, вычисленными альтернативными способами. Полагаем, что с развитием методологии системной экономической теории таких будет не мало.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РАЕИ-КОДИРОВАНИЯ

Особой спецификой обладает труд, связанный с выполнением управленческих обязанностей, для измерения системной сбалансированности которого сегодня широко используется методология стилевого измерения, разработанная американским ученым И. Адизесом (Адизес, 2007; 2008). Опираясь на ее основные положения, несложно предположить, что в управленческом труде обеспечение результативности и эффективности в двух временных перспективах связано с более-менее успешной реализацией четырех видов активностей менеджера: продуцирование (Performing), администрирование (Administering), предпринимательство (Enterpreneuring), интегрирование (Integrating).

Продуцирование (P) ассоциируется, как правило, с непосредственным участием менеджера в реализации производственного процесса. Он прямо контролирует выполнение всех важнейших производственных операций и при необходимости вносит в них необходимые коррективы, непосредственно воздействуя на ход производства. Под «юрисдикцию» менеджеров-исполнителей подпадает функция «регулирование» функциональной модели менеджмента (Дрогобыцкий, 2016, с. 99). Продуцирование как вид управленческой активности предполагает сосредоточенность менеджера на предмете труда, целеустремленность и фанатическую исполнительность. Менеджер-исполнитель стремится точно определить, что надо делать и не всегда задумывается над тем, как это сделать

наилучшим образом. Он сразу же приступает к работе, действует на автомате по накатанной схеме, и трудится, не покладая рук, до завершения задания, не считаясь с трудностями и временем. В конечном итоге такое упорство обеспечивает результативность менеджмента в краткосрочной перспективе.

Администрирование (A) следует ассоциировать с обеспечением надлежащего порядка, организованности, ритмичности и точности производственного процесса. Под юрисдикцию этой управленческой активности подпадает цепочка функций управления функциональной модели менеджмента, включая планирование, организацию, мотивацию, учет, контроль и анализ. Менеджер-администратор фанатично следит за соблюдением всех нормативов и стандартов, он внимателен к деталям, стремится создавать устойчивые шаблоны всех процессов, осознает необходимость документальной фиксации всех фактов хозяйственной жизни. Он не торопится принимать и воплощать решения, но все задачи выполняет вовремя. Этот тип менеджера обеспечивает эффективность организации на краткосрочном интервале.

Предпринимательство (E) – активность, нацеленная на мониторинг изменений в локальном окружении организации, а также совершение проактивных действий, обеспечивающих управляемой системе результативность в краткосрочном периоде. В поле ответственности менеджеров данного типа попадают такие составляющие общей функциональной модели менеджмента, как маркетинг, прогнозирование и целеполагание. Главной отличительной чертой менеджера типа предприниматель является хорошее знание текущей конъюнктуры рынка в сочетании с предвидением его возможной волатильности, прогнозированием ее изменений и разработкой программы адаптации организации к этим изменениям. Качественное проявление предпринимательской управленческой активности предполагает системность и креативность мышления, оптимистический настрой и постоянную нацеленность на инновации.

Интегрирование (I) всегда направлено на обеспечение долгосрочной эффективности менеджмента. Под юрисдикцию этого вида управленческой активности подпадает центральная (ядерная) компонента его функциональной модели – координационная деятельность (Kahneman, Tversky, 2019). Для надлежащего обеспечения интеграционной управленческой активности менеджер должен обладать системным видением текущей ситуации, умением интегрировать индивидуальные представления всех участников управленческого процесса в общее видение управленческой команды, критично оценивать потенциальные возможности каждого менеджера в деле выработки принятия и реализации управленческих решений и гармонично соединять локальные управленческие импульсы в единый управленческий процесс. В роли интегратора менеджер всегда уклоняется от принятия важных решений, занимает выжидательную позицию, стремится в первую очередь достигнуть консенсуса, а потому быстро меняет свое мнение и склонен к популистским действиям.

Сопоставляя характеристики этих активностей, можно установить логические соответствия компонентам системной модели экономического человека:

- объектная компонента «Умения» – продуцирование – результативность в краткосрочном периоде;
- средовая компонента «Трудоспособность – интегрирование» – эффективность в долгосрочном периоде;
- процессная компонента «Созидание» – администрирование – эффективность в краткосрочном периоде;
- проектная компонента «Самообразование» – предпринимательство – результативность в долгосрочном периоде.

Смысл этих соответствий в следующем. Если рассматривать менеджера как трудящегося человека сквозь призму представленной выше системной модели, то его объектную ипостась (δ) образуют профессиональные умения, которые проявляются в ходе проду-

цирования (P) и обеспечивают краткосрочную результативность. Средовая ипостась (α) личности управленца связана с его трудоспособностью, проявляется в активности как интегратора (I) и обеспечивает долгосрочную эффективность управленческой работы. В своей процессной ипостаси (β) менеджер занимается созидательным трудом, в ходе которого он выступает как администратор (A), и характеристикой его работы становится эффективность в краткосрочном периоде. Наконец, в проектной ипостаси (γ) менеджер выступает, когда занимается самообразованием, повышает свои профессиональные компетенции, и в этом проявляются его способности как предпринимателя (E), обеспечивающие результативность управленческой работы в долгосрочной перспективе. Математически это можно записать следующим образом:

$$P \equiv \delta, A \equiv \beta, E \equiv \gamma, I \equiv \alpha.$$

Формализация процесса идентификации управленческой активности менеджера происходит с помощью *PAEI*-кодирования, составляющего ядро инструментально методического аппарата адизесовой теории стилевого измерения деятельности менеджеров.

Символьный набор предлагаемого кодирования управленческой активности сводится к большим и малым буквам латинского алфавита, обозначающим четыре базовых вида управленческой активности: продуцирование (P, p), администрирование (A, a), предпринимательство (E, e), интегрирование (I, i), а также используется прочерк ($_$). Успех менеджера в каждом виде его управленческой активности оценивается по трем уровням градации: хороший (вид активности обозначается большой буквой); посредственный (обозначение – маленькая буква); неудовлетворительный (в *PAEI*-коде, описывающем общий стиль работы менеджера, в этом случае ставится прочерк).

Например, код вида pA_i следует интерпретировать таким образом: у обладателя представленного кода хорошо обстоят дела с осуществлением административной формы управленческой активности, он удовлетвори-

тельно справляется с осуществлением «продукционной» и «интеграционной» (термин Ицхака Адизеса) форм управленческой активности и абсолютно не способен проявлять предпринимательскую форму управленческой активности.

Нехитрый арифметический подсчет показывает, что разработанная И. Адизесом измерительная шкала включает 81 вариант сочетания активностей в общем стиле работы менеджера от _____ (данный индивид совершенно не способен заниматься управленческой работой) и заканчивая *PAEI* (одинаково хорошо осуществляет все виды управленческой деятельности). Крайние случаи таких управленческих кодов подробно анализирует сам Адизес в книге «Идеальный руководитель» (Адизес, 2007, с. 41). Однако здравый смысл подсказывает, что подавляющее большинство менеджеров в реальной жизни имеют коды среднего типа, где на заглавную букву («хорошо») оценивается один, максимум два, вида управленческой активности. При этом следует понимать, что индивида в принципе можно допускать к управленческой работе, если в его *PAEI*-коде полностью отсутствуют прочерки.

Вывод: к допустимым вариантам кода менеджера относятся *PAei*, *pAei*, *paEi*, *paEl*, а предпочтительные коды – это *PAei*, *PAEi*, *PAel*, *pAEi*, *pAel*, *paEI*.

Разработанные Адизесом *PAEI*-коды обретают новый смысл при рассмотрении их сквозь призму системной модели экономического человека. Так, характеристика менеджера с кодом *PAei* говорит о том, что он лучше всего проявляется в объектной ипостаси своей деятельности. В то время как три другие ипостаси – процессная, проектная и средовая – также наличествуют в его трудовой деятельности как менеджера, но проявляются значительно слабее. В настоящей работе предлагается ставить в соответствие адизесовскому *PAEI*-коду управленческих активностей код системной сбалансированности, где по аналогии используются буквы греческого алфавита, введенные ранее для обозначения

ипостасей работы хозяйствующего индивида – *ABTD*-код. Опираясь на приведенные выше соответствия управленческих активностей и ипостасей экономического человека, можно сказать, что, например, коду управленца *PAei* идентичен код системной модели экономического человека $\alpha\beta\gamma\mathcal{D}$. Или другой пример: рассмотренному ранее коду управленца *pA_i* соответствует код экономического человека $\delta\mathcal{B}_\alpha$, у которого доминирует процессная ипостась, четко прослеживаются средовая и объектная ипостаси, но полностью отсутствует проектная ипостась, связанная с предпринимательством.

Следует сразу отметить, что по сравнению с управленческими кодами по Адизесу представленные в настоящей работе коды системной модели экономического человека имеют иную парадигму применения: их оценка в целом должна быть более толерантной, и, даже при наличии в этих кодах прочерков, они все равно рассматриваются как приемлемые для практической деятельности. В противном случае значительная часть населения автоматически станет *непригодной* для трудовой деятельности. Следует помнить, что коды системной модели экономического человека характеризуют его с позиции пригодности к труду вообще, в то время как коды Адизеса – применимы именно к управленческому труду. А быть управленцами под силу лишь очень небольшому числу людей в мире. Тем не менее, в условиях новой постиндустриальной экономики таких индивидов должно становиться больше, а для этого в образовании XXI в. должна усилиться роль экономической и других гуманитарных наук, о чем постоянно сейчас пишут футурологи (О'Коннор, Макдермотт, 2006; Миллер, 2020; Ромах, 2020; Тоффлер, 2002; Thaler, 2017; Федотова, Лосева, 2014; Фукуяма, 2012).

Сочетание системного моделирования хозяйственной деятельности с представлениями об управленческих активностях менеджеров в ходе воздействия на хозяйствующие системы способствует замыканию системной экономической теории на социуме – что в це-

лом вполне логично, так как именно он является двигателем всех хозяйственных процессов. Такая связка становится основой фундаментального системного анализа активностей управленческой команды при рассмотрении ее как результата интеграции индивидуальных управленческих активностей менеджеров. Сформулированные подходы к структуризации управленческих активностей, а тем более к их измерению, несомненно, станут одними из магистральных направлений развития управленческих наук в ближайшие годы.

КОНТРОЛЬНЫЙ ПРИМЕР

С целью демонстрации практической применимости предложенного подхода опре-

делим сбалансированность ядерной части управленческой команды гипотетической компании, описание которой содержится в (Дрогобыцкий, 2016, с. 151). Опуская детали, приведем лишь результирующую таблицу, отражающую допустимые и предпочтительные *PAEI*- и *ABT*-коды руководителей ключевых управленческих служб (табл. 2).

Известно, что для успешного функционирования и гармоничного развития компании должна поддерживаться сбалансированность ее системной структуры. Если ориентироваться на минимальные требования к составляющим системной модели каждого члена управленческой команды, т.е. допустимые *ABT*-коды и просуммировать доминантные составляющие их кодов в предпоследнем столбце табл. 2, то получим

$$2A + B + 2T + 3D.$$

Таблица 2

Должностные требования к членам комплементарной управленческой команды в стилевой и системной шкалах измерения

№ п/п	Управляемое подразделение	Обязанности и ответственность	<i>PAEI</i> -коды		<i>ABTD</i> -коды	
			допустимый	предпочтительный	допустимый	предпочтительный
1.	Предприятие в целом	Создание цельной команды менеджеров для обеспечения прогрессирующего развития предприятия в долгосрочной перспективе	<i>paEI</i>	<i>paEI</i>	$A\beta\gamma\beta$	$A\beta T\beta$
2.	Финансовый отдел	Выстраивание связей с банками и другими источниками инвестиций, анализ финансовой документации, повышение рентабельности вложений	<i>PaEI</i>	<i>PaEI</i>	$\alpha\beta\gamma D$	$\alpha\beta T D$
3.	Бухгалтерия	Фиксация первичных сведений о хозяйственной жизни предприятия	<i>pAEi</i>	<i>pAEi</i>	$\alpha B\gamma\delta$	$\alpha B T\delta$
4.	Производственные подразделения	Производство товаров и услуг на основе имеющихся ресурсов	<i>PaEI</i>	<i>PaEI</i>	$\alpha\beta\gamma D$	$\alpha B\gamma D$
5.	Отдел продаж	Устойчивый сбыт произведенной продукции предприятия	<i>PaEI</i>	<i>PaEI</i>	$\alpha\beta\gamma D$	$\alpha B\gamma D$
6.	Служба маркетинга	Разработка новых направлений освоения и захвата новых рыночных ниш, анализ связанных с этим рисков	<i>paEI</i>	<i>PaEI</i>	$\alpha\beta T\delta$	$\alpha\beta T D$
7.	Развитие и внедрение инноваций	Разработка новых товаров и услуг и технологий их производства	<i>paEI</i>	<i>PaEI</i>	$\alpha\beta T\delta$	$\alpha\beta T D$
8.	HR-служба	Подбор персонала на руководящие посты, повышение и развитие компетенций менеджеров	<i>paEI</i>	<i>paEI</i>	$A\beta\gamma\delta$	$A\beta T D$

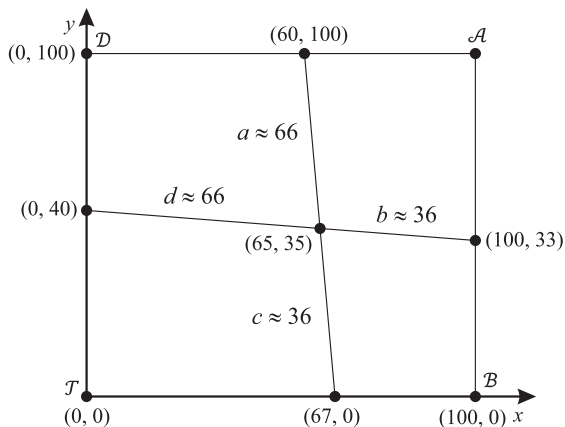
Таблица 3

Интенсивность взаимодействия доминант системных моделей членов управленческой команды

Подсистемы	Число	Доля (%)	Пара			
			$\mathcal{D} - \mathcal{A}$	$\mathcal{A} - \mathcal{B}$	$\mathcal{B} - \mathcal{T}$	$\mathcal{T} - \mathcal{D}$
			a	b	c	d
Объектные ($\mathcal{D}$)	3	37,5	60	–	–	60
Средовые ($\mathcal{A}$)	2	25	40	67	–	–
Процесные ($\mathcal{B}$)	1	12,5	–	33	33	–
Проектные ($\mathcal{T}$)	2	25	–	–	67	40

Предположив, что за различными большими (и малыми) переменными системной модели каждого члена управленческой команды стоят одинаковые по абсолютной величине управленческой активности индивиды, то не сложно определить, что доля средовых составляющих $\mathcal{A}$ составит 25%, доля процессных составляющих $\mathcal{B}$ – 12,5%, доля объектных составляющих $\mathcal{D}$ – 37,5%, а доля проектных составляющих $\mathcal{T}$ – 25%. Внесем эти данные в табл. 3 и попарно определим интенсивность взаимодействия доминант системных моделей.

Непосредственный поиск значений параметров a, b, c, d , необходимых для вычисления индекса сбалансированности управленческой команды, осуществим в квадрате декартовой системы координат размером 100×100 как это показано на рис. 2. На сторонах квадрата выделим точки, характеризующие связи между

Рис. 2. Графическое нахождение параметров a, b, c, d

подсистемами, представленными в табл. 3. Соединив линиями точки на противоположных сторонах, графически определим координаты точки пересечения (65, 35) и длины искомых отрезков a, b, c, d .

Ответ: $a = 66, b = 36, c = 36, d = 66$.

Подставив найденные значения в известную формулу вычисления индекса системной сбалансированности (Клейнер, Рыбачук, 2017, с. 179)

$$I = 1 / \left(\frac{b}{a} + \frac{a}{c} + \frac{c}{d} + \frac{d}{b} + \frac{a}{c} + \frac{b}{d} + \frac{c}{b} + \frac{d}{a} - 11 \right),$$

Получим $I = 0,4$, что свидетельствует о низкой степени сбалансированности ядерного состава управленческой команды компании.

Не сложно догадаться, что столь низкое значение индекса системной сбалансированности обусловлено значительным «перекосом» управленческой команды в сторону объектных составляющих (финансовый директор, директор производства и руководитель службы продаж) и недостатком подсистем процессного типа, которые представляет только главный бухгалтер. Для исправления сложившейся ситуации есть два пути: радикальный и консервативный. Радикальный путь заключается в замене директора производства или руководителя службы продаж на носителя предпочтительного кода (в их $\mathcal{ABT}$ -кодах на второй позиции значится процессная составляющая $\mathcal{B}$). Консервативный путь предполагает длительный подбор новых кадров (рядовых менеджеров) с процессной

доминантой в АВТ-кодах. Даже не занимая ключевых позиций в команде, они со временем, несомненно, выправят существующий дисбаланс в нужную сторону.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Предложенный подход к определению системной сбалансированности хозяйствующего субъекта представляет собой вклад в методологическое обеспечение системной экономической теории. В отличие от известного и хорошо отраженного в научной литературе подхода, связанного с расчетом параметров системной сбалансированности предприятия только с учетом сбалансированности его системной модели на самом верхнем уровне иерархии, наш подход работает с другого конца – системных моделей членов управленческой команды, дислоцирующихся на крайнем (самом нижнем) уровне иерархии хозяйствующего субъекта. Это не только расширяет палитру методов системной экономической теории, но и позволяет проверить результат, полученный в рамках традиционного подхода.

Настоящая статья хорошо демонстрирует единство научного знания и чисто условную его делимость на отдельные направления научных исследований и научные дисциплины. Собственно, рассмотренный здесь материал является шлюзом между системной экономической теорией и стилевым менеджментом. Это открывает широкие перспективы для системизации современного менеджмента, а также параллельного развития его инженерного и гуманитарного направлений. Полагаем, что такой параллелизм приведет к существенному расширению инструментально-методологической палитры системной экономической теории за счет формализации и практического использования критерия гармоничности, что ознаменует собой начало нового этапа экономического развития человеческой цивилизации.

Список литературы // References

- Адизес И. (2007). Идеальный руководитель: почему им нельзя стать и что из этого следует / пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс. 263 с. [Adizes I. (2004). The Ideal Executive: Why You Cannot be One and what to Do about it: A New Paradigm for Management. Institute Publishing, 295 p. (in Russian).]
- Адизес И. (2008). Управляя изменениями / пер. с англ. СПб.: Питер. 224 с. [Adizes I. (1992). Mastering change: The power of mutual trust and respect in personal life, family life, business and society. Adizes Institute, 240 p. (in Russian).]
- Бояцис Р., Макки Э. (2007). Резонансное лидерство: самосовершенствование и построение плодотворных взаимоотношений с людьми на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии / пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс. 300 с. [Boyatsis R., McKee E. (2007). Resonant leadership: self-improvement and building fruitful relationships with people based on active consciousness, optimism and empathy. Moscow: Alpina Business Books, 300 p. (in Russian).]
- Вальтух К.К. (2001). Информационная теория стоимости и законы неравновесной экономики. М.: Янус-К. 896 с. [Valtuh K.K. (2001). Information theory of value and laws of nonequilibrium economy. Moscow: Janus-K. 896 p. (in Russian).]
- Вернадский В.И. (2017). Биосфера и ноосфера. М.: Т&RUGRAM. 576 с. [Vernadsky V.I. (2017). Biosphere and noosphere. Moscow: T&RUGRAM. 576 p. (in Russian).]
- Дрогобыцкий И.Н. (2019). Ментальные модели в экономике // Экономическая наука современной России. № 1 (84). С. 7–14. [Drogobytsky I.N. (2019). Mental models in economics. *Economics of Contemporary Russia*, no. 1 (84), pp. 7–14 (in Russian).]
- Дрогобыцкий И.Н. (2016). Системная кибернетизация организационного управления. М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М. 333 с. [Drogobytsky I.N. (2016). System cybernetization of organizational management. Moscow: University textbook: INFRA-M. 333 p. (in Russian).]

- Елин А.М. (2019). Проблемы демографии и пути их решения в современной России // Вестник науки и образования. № 17(71). С. 19–28. [Elin A.M. (2019). Problems of demography and ways to solve them in modern Russia. *Bulletin of Science and Education*, no. 17(71), pp. 19–28 (in Russian).]
- Зотов В.М. (2019). Системное моделирование и формализованное описание индивидуальной экономической активности // Организация и управление. № 2. С. 88–94. [Zotov V.M. (2019). System modeling and formalized description of individual economic activity. *Organization and Management*, no. 2, pp. 88–94 (in Russian).]
- Иванус А.И. (2006). Код да Винчи в бизнесе или гармоничный менеджмент по Фибоначчи. М.: КомКнига. 104 с. [Ivanus A.I. (2006). The Da Vinci Code in business or harmonious Fibonacci management. Moscow: KomKniga. 104 p. (in Russian).]
- Клейнер Г.Б. (2010). Новая теория экономических систем и ее приложения // Журнал экономической теории. № 3. С. 41–58. [Kleiner G.B. (2010). New theory of economic systems and its applications. *Journal of Economic Theory*, no. 3, pp. 41–58 (in Russian).]
- Клейнер Г.Б., Рыбачук М.А. (2017). Системная сбалансированность экономики. М.: ИД «Научная библиотека». 320 с. [Kleiner G.B., Rybachuk M.A. (2017). Systemic balance of the economy. Moscow: Publishing House «Scientific Library». 320 p. (in Russian).]
- Клейнер Г.Б. (2021). Системная экономика: шаги развития. М.: ИД «Научная библиотека». 746 с. [Kleiner G.B. (2021). System economy: steps of development. Moscow: Publishing House «Scientific Library». 746 p. (in Russian).]
- Кох Р. (2014). Менеджер 80/20: главный принцип высокоэффективных людей. М.: Эксмо. 250 с. [Koch R. (2014). Manager 80/20: the main principle of highly effective people. Moscow: Eksmo. 250 pp. (in Russian).]
- Максимов И.О. (2015). Взаимодействие корпоративных структур и региональных социально-экономических систем // Исследования молодых ученых: экономическая теория, социология, отраслевая и региональная экономика. Новосибирск: Издательство экономики и организации промышленного производства СО РАН. С. 180–186. [Maksimov I.O. (2015). Interaction of corporate structures and regional socio-economic systems. *Studies of young scientists: economic theory, sociology, sectoral and regional economics*. Novosibirsk: Publishing House of Economics and Organization of Industrial Production SB RAS. pp. 180–186 (in Russian).]
- Маркс К. (1974). Введение (из экономических рукописей 1857–1858 годов) // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. М.: Изд-во политической литературы. Т. 12. С. 707–738. [Marx K. (1974). Introduction (from economic manuscripts of 1857–1858). Marx K., Engels F. *Collection of Works*. 2nd ed. Moscow: Publishing House of Political Literature, vol. 12, pp. 707–738 (in Russian).]
- Миллер Дж. (2020). Соблазняющий разум / пер. с англ. М.: Corpus. 736 с. [Miller G. (2020). The mating mind: how sexual choice shaped the evolution of human nature. Geoffrey Miller. Moscow: Corpus 1st ed. 736 p. (in Russian).]
- Николис Г., Пригожин И. (1990). Познание сложного. Введение. М.: Мир. 344 с. [Nikolis G., Prigozhin I. (1990). Knowledge of the complex. Introduction. Moscow: Mir. 344 p. (in Russian).]
- Нонака И., Такеучи Х. (2003). Компания – создатель знания: зарождение и развитие инноваций в японских фирмах / пер. с англ. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес». 384 с. [Nonaka I., Takeuchi H. (1995). The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. New York, Oxford University Press, 736 p. (in Russian).]
- Образование через всю жизнь (2019). Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития: Материалы XVII международной конференции 26–28 сентября 2019 г. СПб.: Изд-во СПбГЭУ. 715 с. [Education through life (2019). Lifelong Learning: Continuing Education for Sustainable Development: Proceedings of the XVII International Conference on September 26–28, 2019 St. Petersburg: Publishing House of St. Petersburg State University. 715 p. (in Russian).]
- О’Коннор Дж., Макдермотт И. (2006). Искусство системного мышления: необходимые знания о системах и творческом подходе к реше-

- нию проблем / пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс. 256 с. [O'Connor J., McDermott I. (1997). The art of system thinking. The necessary knowledge about systems and creative approach to solving problems. Moscow: Alpina Business Books. 256 p. (in Russian).]
- Ромах В.В. (2020). Экономическое развитие России в пореформенный период // Молодой ученый. № 2. С. 165–168. [Roma V.V. (2020). Economic development of Russia in the post-reform period. *Young Scientist*, no. 2, pp. 165–168 (in Russian).]
- Тоффлер Э. (2002). Шок будущего / пер. с англ. М.: Издательство АСТ. 658 с. [Toffler A. (1970) Future shock. Tr. from Engl. Moscow: AST. 658 p. (in Russian).]
- Федотова М.А., Лосева О.В., Дресвянников В.А., Цыгалов Ю.М. (2014). Интеллектуальный капитал организации: управление и оценка. М.: Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. 252 с. [Fedotova M.A., Loseva O.V., Dresvyannikov V.A., Tsygalov Yu.M. (2014). Intellectual capital of the organization: management and evaluation. Moscow: Financial University under the Government of the Russian Federation. 252 pp. (in Russian).]
- Фукуяма Ф. (2004). Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию / пер. с англ. М.: Изд-во АСТ: Ермак. 730 с. [Fukuyama F. (1995). Trust. The social virtues and the creation of prosperity. Moscow: AST: Ermak. 730 p. (in Russian).]
- Шпенглер О. (1998). Закат Европы: очерки морфологии мировой истории / пер. с нем. М.: Мысль, 606 с. Редакция по изданию библиотеки «Философское наследие». Пер. с нем., вступительная статья и примечания К.А. Сва-сьяна. [Shpengler O. (1998). Der Untergang des Abendlandes. Umrisse einer Morphologie der Weltgeschichte. Transl. from Germ., Introd., Advance Word and Notes by K.A. Svasian. Moscow: Mysl', 606 p. (in Russian).]
- Groesser S. Schatternicht M. (2012). Mantal Models and Dynamic Systems: Taking stock and looking Ahead. *System Dynamics Review*, no. 28(1), pp. 46–68.
- Kahneman D., Tversky A. (2019). Conflict resolution: a cognitive perspective. *Choice, Value and Frames*, no. 2.
- Kleiner G.B., Karpinskaya V.A. (2020). Transition of firms from the traditional to ecosystem form of business: the factor of transaction costs. *Lecture notes in networks and system*, no. 110, pp. 3–14. DOI: 10.1007/978-3-030-45913-0_1
- Kornai J. (2017). The system paradigm revisited: Clarification and additions in the light of experiences in the post-socialist region. *Revue d'Etudes Comparatives East-West*, no. 48 (1–2), pp. 239–296. DOI: 10.4074/S0338059917001097
- Thaler R.H. (2019). Toward a positive theory of consumer choice. *Choice, Values and Frames*, no. 6, pp. 269–287. DOI: 10.1017/CBO9780511803475.016

Рукопись поступила в редакцию 11.01.2022

ON THE ISSUE OF MANAGEMENT TEAMS' BALANCE AT THE BUSINESS ENTITIES

I. Drogobytskiy

DOI: 10.33293/1609-1442-2022-2(97)-7-22

Ivan N. Drogobytskiy, Dr. habil (Economics), Professor, Professor at the Chair "System analysis in Economics" in the Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia; dinind@mail.ru

Although the term "balance" as like as provided terms "balance of interests", "balance of accounts", "balanced model" are used in lexicon of professional economists for more than one hundred years they still have no exact and well-known definitions. The most popular definitions of "balance" provided with the term "equilibrium" cannot be criticized, because each system after reaching equilibrium stops its development and may die. However, the sphere of practical using of balanced methods becomes wider. In last 10–15 years the term "balance" became widely used in system economic theory for solid base of natural and organic development of the economic systems on all the length of life cycle. In this connection there is great necessity to identify this term from

the one side and establish its quantitative measurements, on the other side. In the present article we'd like to bring our personal deposit to decision these problems. According to natural disequilibrium of the economic systems, we approach logically held scientific definition of «balance» as well as original approach to accounting the index of system balance. For this aim we create the system model of an individual person as a straight participant of the economic relations. We also provide its organic including to general model of economic activities which belong to the explored economical subject. On the base of symbiosis integrating system economic theory and changes management theory of Ishak Adizes we synthesize the algorithmic scheme of accounting system balanced index of management team for the explored system. Differently from the present schemes may be used on the nano level of modern economy which is provided with straight participants of the economic relations.

Keywords: economic systems, system economic theory, PAEI-code, balance of the economic systems, index of the system balance.

JEL Classification: P42, C32.

For reference: Drogobytskiy I. (2022). On the issue of management teams' balance at the business entities. *Economics of Contemporary Russia*, no. 2 (97), pp. 7–22. DOI: 10.33293/1609-1442-2022-2(97)-7-22

Manuscript received 11.01.2022

«КОНЕЦ КАПИТАЛИЗМА» И СТРУКТУРЫ ВЛАСТИ: ЭКОНОМИКА И ПОЛИТИКА

В.А. Волконский

DOI: 10.33293/1609-1442-2022-2(97)-22-37

Близкий исторический перелом, резкое изменение всей мировой жизни интеллектуалы стали предсказывать уже с начала XXI в., нередко связывая его с концом капитализма. На протяжении эпохи капитализма происходили процессы, которые сделали современное общество и экономику фундаментально отличными от привычной картины капиталистического устройства общества. Эта привычная картина вырисовывается в теориях мейн-стрима экономической науки, т.е. в теориях неоклассиков. На первые места вышли потребность в безопасности и потребность идентифицировать себя с большим устойчивым сообществом и его ценностно-смысловой установкой. Политические и идеологические факторы становятся не менее значимыми двигателями истории, чем финансовые и производственные. В качестве главного фактора, демонстрирующего отличие одной общественно-экономической формации от другой, предлагается использовать способ реализации власти господствующего класса (слоя), способ его воздействия на общество. При капитализме этот фактор реализуется через накопление капитала, обеспечиваемое правами частной собственности и правилами свободного рынка. С монополизацией контроля над СМИ и социальными сетями, созданием сети «мозговых центров» и развитием информационно-психологических технологий у властвующей элиты стран Запада, наряду с главным капиталистическим способом осуществления власти, появился и стал сопоставим с ним по значимости «новый» способ – воздействие на сознание, приоритеты и поведение.

© В.А. Волконский

Волконский Виктор Александрович, доктор экономических наук, профессор, Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН, Москва, Россия; volk-econom@rambler.ru