

# ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ТРАКТОВКА РОЛИ И МЕСТА ЧАСТНЫХ КОМПАНИЙ В ПРОЦЕССАХ СИСТЕМООБРАЗОВАНИЯ В ЭКОНОМИКЕ

*Я. И. Ваславский*

**DOI:** 10.33293/1609-1442-2023-1(100)-48-62

**EDN:** BBIWLI

Целью представленного исследования является разработка новых теоретических подходов к определению роли и места частных компаний в процессах системообразования в экономике. В рамках поставленной цели на основе диалектической логики и выводов системных теорий автором сделана попытка диалектически связать способность самодостаточных (обеспеченных ресурсами для устойчивого функционирования и развития) компаний самоструктурировать внутреннюю организацию с механизмом нисходящей причинной обусловленности, а саморазвития (к бесконечному самодвижению) – с механизмом восходящей причинной обусловленности. В статье на основе разработок в области институциональной экономической теории рассматриваются возможности самодостаточных компаний самоструктурироваться и бесконечно самодвигаться за счет интеграции в сообщество себе подобных в современных экономических системах. Обосновывается тезис о том, что интеграция именно частных компаний дает возможность понять диалектику взаимодействия консервативного структурообразующего начала, представленного государством, и всегда подвижного, быстро меняющегося лабильного элементарного состава систем в лице современных самодостаточных компаний, которые участвуют в связях,

© Ваславский Я.И., 2023 г.

*Ваславский Ян Ильич*, кандидат политических наук, доцент, доцент Кафедры политической теории, МГИМО МИД России, доцент кафедры международной безопасности, МГУ им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия; [vaslavsky@yandex.ru](mailto:vaslavsky@yandex.ru); ORCID 0000-0003-0707-1699

часть из которых становится структурными. Особое внимание уделяется теоретической постановке вопроса об изменении роли частного бизнеса в условиях социального кризиса постковидной реальности. Показано, что государство как консервативное начало в процессах системообразования в экономике находится в противоречивом единстве с частными компаниями как элементами системы, без которых не было бы ее структуры, а следовательно, и государства. Вместе с тем без государства система бы никогда не стала целостностью, поскольку ее обеспечением занимается структура, а без этого частные фирмы были бы лишены будущего, поскольку отсутствовал бы процесс системообразования. В этом контексте сделан вывод о том, что государство и частные компании представляют собой типичную диалектическую пару, предопределяющую формирование, изменение и преобразование систем, созданных человеком.

*Ключевые слова:* частный бизнес, социетальный кризис, системообразование, формальные институты, социальные институты.

*Классификация JEL:* A13, D01.

*Для цитирования:* Ваславский Я.И. (2023). Теоретическая трактовка роли и места частных компаний в процессах системообразования в экономике // Экономическая наука современной России. № 1 (100). С. 48–61. DOI: 10.33293/1609-1442-2023-1(100)-48-62. EDN: BBIWLI

## ВВЕДЕНИЕ

Углубленное исследование механизмов самодвижения технологии позволило установить соподчиненность самодвижения технологических и экономических систем как целей человека удовлетворить свои потребности и средств их достижения (Ваславский, 2020а; 2022б). В результате оказалось, что человек объективно находится на перекрестии всех межсистемных связей, опосредуя взаимодействие технологии, экономики, социума и т.п. и структурные изменения во всех этих целостностях, меняясь, в свою очередь, под их влиянием. По мере замещения материальных потребностей человека, выраженных

в экономических параметрах, нематериальными меняется и соподчиненность социума и экономики, а также реализация потенциала технологических революций как средств достижения одухотворенных ценностных потребностей человека. В результате начинается просматриваться будущее Человечества, в котором все предпосылки самодвижения системных целостностей обуславливаются самим человеком. Именно поэтому человеческое опосредование всех структурных изменений предопределяет его вменение в качестве механизмов самодвижения, созданных человеком системных целостностей.

Базируясь на диалектических основах и выводах представителей системных теорий, попытаемся обосновать специфику ситуации, которая сегодня доминирует в экономике, социуме и технологии, и определить ту движущую силу, от которой зависит конструирование будущего. Речь идет о крупных и крупнейших компаниях, которые отличаются качествами самодостаточности и структурной целостности. Именно в рамках их организации происходит формирование социальных институтов, а индивидуальные привычки превращаются в коллективное поведение. При этом фирмы могут стать движущей силой «созидательного разрушения» (по Й. Шумпетеру), в том случае если их ведущие работники станут носителями качеств интеллектуально автономной личности (Шумпетер, 1982). А в этом случае речь идет о таких механизмах их самодвижения, как самоорганизация и саморазвитие.

В этом контексте приоритетным становится образование, которому уготована историческая миссия стать формой существования человека. Однако этому предшествует опыт государства, институционализирующего экономическую активность в условиях самоорганизующейся экономики. До пандемии COVID-19 объектная составляющая процессов структурного усложнения являлась приоритетной, что позволяло государству абстрагироваться от субъектной составляющей механизма самоорганизации. Однако уже к началу 2021 г. все изменилось и углубляющий-

ся социетальный кризис продемонстрировал невозможность создания более инклюзивной среды для деятельности субъектов и возрождение экономики без адекватного учета государством ценностных ориентиров домашних хозяйств, частного бизнеса, которые способны выполнить роль реальной движущей силы будущей реальности.

## ПОСТАНОВКА ЗАДАЧИ

Рассмотрим вопрос о том, как государство может реализовать потенциал формальных институтов при их ориентации на создание более инклюзивной социальной среды для функционирования частного бизнеса при переносе акцентов с механизма наказания на механизм гармонизации индивидуальных ценностей субъектов, частного бизнеса и социальных норм поведения. В этом процессе государство в качестве консервативно настроенного субъекта управления будет постоянно стремиться восстановить свои полномочия (и функции) в полном объеме. А бизнес в таких условиях будет терять перспективу долгосрочной стратегии расширения своей активности, предпочитая выживание в условиях растущей неопределенности будущей реальности. В результате социетальный кризис будет усугубляться, а государство будет продолжать бороться с ним прежними фискальными мерами, игнорируя ценностные параметры, важнейшие для восстановления социетальной целостности.

Однако автор пришел к выводу, что системообразование с участием субъективного фактора происходит при участии вмененных механизмов, способных как затормозить этот процесс, так и ускорить его. Следовательно, если разрыв диалектики взаимодействия между экономикой и социумом углубляет социетальный кризис и препятствует возрождению экономики, а государство только усугубляет эту ситуацию, то человек и его способность

к самодвижению, с одной стороны, и самодостаточные компании, с другой, вполне могут решить эту и другие проблемы (Ваславский, 2020а; 2022б). Именно они будут реализовывать процесс системообразования в будущем. Причем роль частных фирм как форм организации экономической деятельности становится самой значимой.

Так, частные фирмы способны опосредовать социализацию человека с качествами интеллектуально автономной личности путем организации его экономической деятельности. Становясь все более диалектически сложными организациями в рамках самоорганизующейся экономики, частные компании становятся самодостаточными, т.е. способными и к самоорганизации, и к саморазвитию. И они, кстати, как самодостаточные организации имеют внутренне присущие им механизмы бесконечного самодвижения: опосредования «нисходящей причинной обусловленности» и «восходящей причинной обусловленности» (Hodgson, 2003). Механизм нисходящей причинной обусловленности сопровождает самоорганизацию частных компаний, а механизм восходящей причинной обусловленности опосредует их саморазвитие. Именно последнее качество частных компаний закрепляет за ними роль движущей силы будущей реальности. Миссия государства в этом случае заключается только в том, чтобы обеспечивать возможность частному бизнесу выстраивать диалектические связи в качестве основы формирования структуры будущей постковидной реальности.

А теперь выделим особенность институтов: она превращает организации в лице современных компаний в основных акторов саморазвития динамичной экономики. Речь идет о скрытой и очень важной способности институтов формировать и изменять индивидуальные предрасположенности и притязания индивидов, работающих на фирмах. Именно в этом проявляется функция институтов – опосредовать устойчивый процесс нисходящей причинной обусловленности в обществе. Если можно объяснить, как институциональ-

ные структуры порождают новые или изменяют существующие привычки, то становится понятен и механизм вызывающей нисходящей причинной связи (Ходжсон, 2003).

По Дж. Ходжсону, именно институты обладают свойством преобразующей причинной связи, воздействуя на укоренившиеся привычки определенного образа мышления и поведения (Ходжсон, 2003). В результате неоднократного осуществления этих действий могут возникнуть новые привычки индивидов, измениться их индивидуальное поведение и привычные склонности. Значительная часть мыслительных процессов протекает в рамках и с учетом общественных институтов, а привычка выступает ключевым механизмом такой трансформации. Институты (именно социальные структуры) связаны с нисходящей причинной обусловленностью и воспроизводством индивидуального действия. Зависимость институтов от привычек частично позволяет им укорениться в склонностях индивидов. Институты – структуры, с которыми индивиды сталкиваются и одновременно дают им начало. Институты и их рутины используются в качестве шаблонов для формирования привычек, намерений, выбора (Ходжсон, 2003). В результате преобразующая нисходящая причинная связь – неотъемлемая черта общественной жизни. Эти преобразовательные причинные процессы представляют собой реально возможные психологические процессы подражания, приспособления, обусловливания и познания.

Именно О. Уильямсон и Р. Коуз обосновали основную причину существования фирмы, утверждая, что трансакционные издержки в жизнеспособных фирмах ниже, чем они были бы в случае координации производства посредством рынка (Williamson, 1976; Coase, 1937). Продолжая эту мысль и следуя обоснованиям Дж. Ходжсона, индивиды формируют команды служащих компаний, развивают свои способности и вступают в соглашения, которые образуются благодаря новой институциональной среде фирмы (Hodgson, 1998b). Центральным понятием такого институцио-

нального объяснения выступает понятие корпоративной культуры и ее роли в преобразовании целей и способностей рабочей силы. В результате компания будет преобразующим образом влиять на индивидов (Hodgson, 1998c). Если привычки – это склонности или предрасположенности, а поведение – действие, то, как только привычки устанавливаются, они превращаются в потенциальную основу для новых намерений или верований, выступая таким образом ключевым скрытым звеном в причинной цепочке (Ходжсон, 2003). В этом контексте становится понятной преобразовывающая нисходящая причинная связь, которая проявляется в форме создания и формирования привычек.

Другими словами, социальные институты обладают структурирующими, меняющими и ограничительными свойствами, вызывая у индивидов новое восприятие и новые предрасположенности. Вслед за новыми привычками, определяющими мышление и поведение индивидов, возникают их новые предпочтения и намерения и не только в рамках фирмы, но за ее пределами – в рамках социума. А. Маршалл связывал с ними «развитие новых видов деятельности, порождающих новые индивидуальные потребности» (Marshall, 1949). Т.Б. Веблен описывал это более конкретно в связи с вовлеченными в эти процессы психологическими механизмами: «Сегодняшняя ситуация формирует завтрашние институты путем процесса принуждения и отбора, воздействуя на привычное человеческое видение вещей» (Веблен, 1984). Таким образом, индивид ограничен в своих действиях, и в связи с этим он приобретает привычки, совместимые с ограничениями на уровне как фирм, так и всего социума.

В итоге, воздействуя не напрямую на индивидуальные решения, на привычные предрасположенности, социальные институты, структурируемые компаниями, реализуют действие нисходящей причинной связи, охватывая индивидов, ограниченных определенными факторами и изменяющихся под влиянием действия сил причинных

связей, связанных с высшими уровнями. Это утверждение отражает признание того, что индивиды зависят от институтов, а институты, в свою очередь, формируют индивидов. Однако в целом следует подчеркнуть, что вышеприведенные рассуждения не сводятся ни к исключительно индивидам, ни к исключительно институтам (Hodgson, 2003). Речь идет о круговом движении или взаимном влиянии: положительная отдача от института – к индивидам, а от индивидов – к институтам, отвечающим за целостность организации компании, повышает устойчивость самодостаточной компании и ее механизма самоукрепления, представленного институциональной структурой (Hodgson, 1998c).

## МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Теоретическое понимание закономерностей системообразования в рамках самодостаточных компаний имеет большую значимость для определения драйверов будущей социально-экономической реальности. Именно они будут структурировать «новую нормальность» (“the new normal”), минимизируя неопределенность будущей реальности. И это очень важно, поскольку социетальный кризис максимизировал неопределенность, усилил стресс и тревогу, он и вызвал к жизни туннельное зрение, при котором люди сосредотачиваются только на настоящем, а не на будущем. Если информация недоступна или непоследовательна, и когда люди не уверены в том, что они знают (или кто-то знает), люди очень хотят открытости и корректного понимания того, что реально произошло. В то время как некоторые, возможно, уже ищут смысл кризиса и переходят к «следующей норме», другие, чувствуя растущую неуверенность и обеспокоенные будущим, могут еще быть неготовыми надеяться на светлое будущее (Hodgson, 1997a).

Также становится правдой, что кризисы могут породить великих лидеров и коммуни-

каторов, тех, чьи слова и действия утешают в настоящем, восстанавливают веру в долгосрочной перспективе и остаются в памяти еще долго после того, как кризис был разрешен. В современном социетальном кризисе субъективный фактор, который ассоциируется с лидером компании, приобретает большое значение из-за его потенциала повышать устойчивость организации в течение длительного периода неопределенности и даже способности превратить кризис в катализатор позитивных изменений (Mendy, 2020).

У каждого кризиса есть жизненный цикл изменения частного бизнеса и эмоциональные состояния работников компаний. Эксперты условно предлагают выделить пять этапов кризиса организаций: решение, устойчивость, возвращение, переосмысление и реформа. Эти этапы могут привести бизнес к стабилизации состояния после кризиса, но продолжительность каждого этапа зависит от многих факторов, включая социальные институты, а также действие механизмов нисхо-

дящей и восходящей причинной обусловленности на самодостаточные компании (рис. 1).

В начале кризиса его разрушительные воздействия подавляют индивидуальную способность субъектов обрабатывать информацию. Высокий уровень неуверенности, предполагаемые угрозы и страхи могут даже привести к некоторому «замораживанию сознания / восприятия» (Edelman, 2020). В этой ситуации работодатели часто недооценивают, насколько их сотрудники зависят от руководства как от надежного источника стабильности (Clifford, 2020). По мере того как затягивается финансово-экономический кризис, неопределенность и сомнения бросают вызов усилиям граждан и руководству фирм в связи с восстановлением уверенности в бизнесе. Высшее руководство компаний сталкивается с критическим периодом, когда ему необходимо воплощать уверенность фирм в будущем и внушать уверенность в благополучном исходе своим работникам как членам команды. Только так можно активизировать источники надежды, доверия

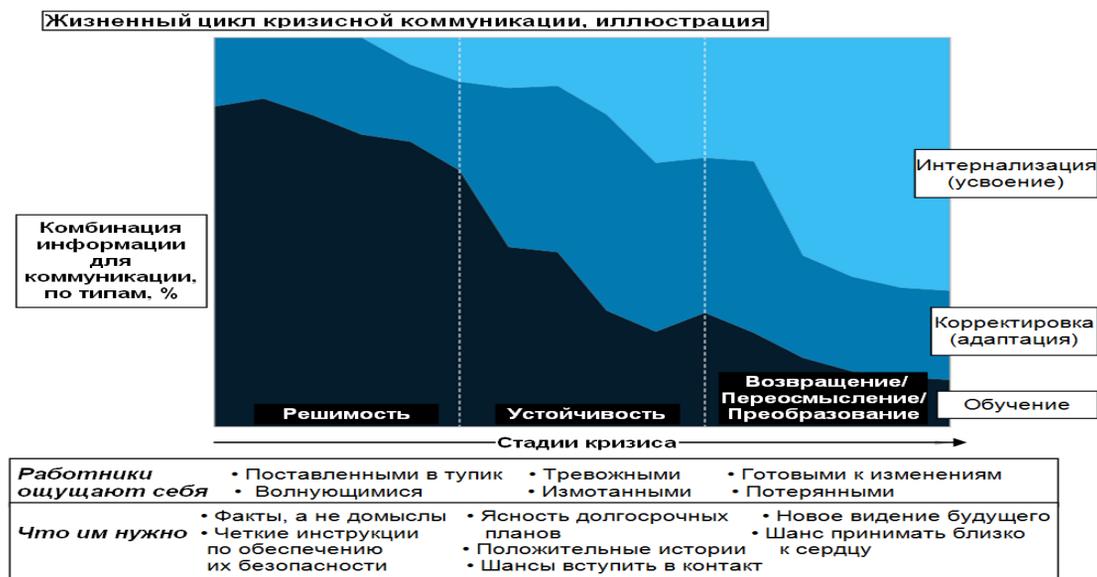


Рис. 1. Структурирование фирмой механизма нисходящей причинной обусловленности по стадиям текущего кризиса

Источник: Mendy A., Stewart M.L., Van Akin K. (2020). A leader’s guide: Communicating with teams, stakeholders, and communities during COVID-19; Organization Practice. London office: McKinsey & Company. April.

и оптимизма, чтобы раскрыть творческий потенциал и создать импульс эффективной работы. Направление позитивных настроений и поощрение чувств более широкого устойчивого сообщества становятся критически важными элементами в создании такого позитивного импульса (Luthan, Youssef, 2007).

Этот контекст позволяет понять содержание институционализации новых индивидуальных привычек и коллективных рутин, которые сформируют структуру компании и опосредуют ее институциональный механизм нисходящей причинной обусловленности в новых условиях. Именно поэтому в условиях блокирования деятельности большинства компаний беспрецедентно значимой становится задача восстановления их системной целостности. Речь идет о восстановлении общей социальной идентичности и чувства сопричастности (принадлежности) на основе общих ценностей, норм и привычек.

Многие исследования показывают (Haslam et al., 2010), что социальные связи бы-

стрее крепнут, как правило, во времена большой неопределенности (рис. 2).

Так, субъективный аспект организационных изменений в рамках фирмы, включая институционализацию поведения индивидов и коллективного поведения, выходит на первое место в осмыслении стратегических действий компаний в неопределенном будущем посткризисной реальности (Sturgess, 1994). Но еще важнее, что эти устойчивые компании, как правило, демонстрируют лучшие результаты не только во время восстановления, но и в долгосрочной перспективе. Таким образом, конструирование будущей реальности предопределяется действиями устойчивых (самодостаточных) компаний, которые понимают значимость институтов, обеспечивающих их структурную устойчивость и корректирующих индивидуальные привычки и поведение индивидов как их работодателей посредством механизма нисходящей причинной обусловленности в их организации.

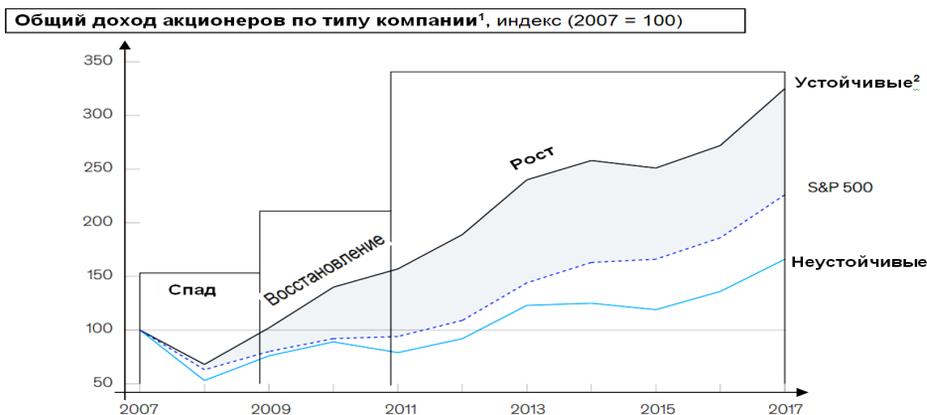


Рис. 2. Устойчивые (самодостаточные) компании добились большего успеха в начале спада и после него

Примечания. В этом анализе исключены финансовые компании.

<sup>1</sup> Рассчитывается как среднее медианное значение подсектора устойчивых и неустойчивых компаний; включает 1140 компаний.

<sup>2</sup> Устойчивые компании определяются как верхний геометрический квантиль TRS по секторам.

Источник: CPAanalytics; McKinsey analysis; Smit S., Hirt M., Greenberg E., Boutetière Hortense de la, Sternfels B., Pachod D. (2020). As you return from the summer break, can you lead toward a COVID-Exit? Strategy & Corporate Finance Practice. New York office: McKinsey & Company.

Человеческий капитал – не просто воплощенный в человеке запас способностей, знаний, навыков, а человек со своими взглядами, ценностями и желаниями. И понимание им своей значимости определяет ситуацию в обществе, поскольку он будет укреплять своим поведением социум только в том случае, если он разделяет его ценности и убежден, что они справедливы и его устраивает общество с такими нормами поведения. Именно поэтому человекоцентризм как доминирующий принцип организации любых человеческих систем предполагает фундаментальное изменение приоритетов: сначала общество демонстрирует справедливые принципы коллективного общежития в социуме, и только потом талантливые личности выбирают для себя сферу, в которой будут служить обществу, условия работы на работодателя и приоритет творчества в той форме, которая его устраивает.

Так, CEO создают условия для творческой работы и адекватно оплачивают специалистов и институционализируют их привычки и поведение таким образом, чтобы коллективные рутины согласовывались с индивидуальными ценностями. В этом случае личности с интеллектуальной автономностью будут материально мотивированы, творчески привязаны к реализации их возможностей. Кроме того, самодостаточные компании будут воздействовать на взаимосвязи в социуме посредством механизма нисходящей причинной обусловленности. Результатом его функционирования становятся формирование, воспроизводство и увеличение численности среднего класса. Другими словами, компании способны мотивировать своих работников повышать их потенциал, получать хорошее образование, но формировать систему образования должны не они, а государство и общество.

С теоретической точки зрения функции структурирования будущей реальности в качестве организационной структуры, в которой реализует свою деятельность талантливый работник, могут выполнять только компании. Для этого они должны быть жизнеспособны-

ми и устойчивыми, т.е. самодостаточными. В таком качестве выступают только крупные и крупнейшие компании, которые способны опосредовать своей деятельностью диалектически сложные нисходящие (downwards) и восходящие (upwards) механизмы причинной обусловленности (causation mechanisms). Другими словами, если талантливые работники являются непосредственными движущими силами современного технологического прогресса, то своим опосредованием нисходящих и восходящих механизмов причинной обусловленности частный бизнес формирует среду, которая и будет опосредовать конструирование контуров будущей постковидной реальности. Помимо этого, механизм нисходящей причинной обусловленности структурирует индивидуальное поведение работников как членов команды и институционализирует их коллективное поведение.

Что же касается механизма восходящей причинной обусловленности, то, приводя его в действие, частный бизнес не только структурирует индивидуальное поведение работников самодостаточных компаний, но и адаптирует под их коллективные требования внешнюю среду, формируемую их взаимодействием с многочисленными партнерами и со всеми заинтересованными лицами. Именно реализуя механизм восходящей причинной обусловленности, компании способны сформировать «новую реальность». Причем делать это будут, воссоздавая (воспроизводя) и во внешней среде своих взаимодействий человекоцентристские принципы организации.

Другими словами, таким образом частные фирмы осуществляют социализацию личностей с качествами интеллектуальной автономности, формируя условия для их саморазвития в качестве среднего класса. А последний является несущим структурным уровнем социума, предопределяющим целостность социума и реализующим безграничный потенциал его экономических возможностей. Все это позволяет авторам выделить крупные и крупнейшие самодостаточные компании, устойчивые в неопределенных условиях дей-

ствительности, в качестве основных движущих сил, опосредующих механизм саморазвития динамичной экономики, выполняющих главную миссию – перевод всей человеческой системы на новую технологическую парадигму и внедрение человекоцентристских принципов организации экономической деятельности. Все это при разумной институционализации со стороны государства позволит реализовать в будущем безграничные возможности саморазвития системной целостности.

## ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Итак, теоретическое понимание закономерностей самодвижения устойчивых компаний имеет большое значение для определения движущих сил неопределенной будущей реальности. Это связано с тем, что именно с их действиями будет связано структурирование неопределенной «новой нормальности» (“the new normal”) в будущем (Herman, 2007). Последнее имеет объективные причины. Дело в том, что независимо от сложившейся в результате кризиса неопределенности будущего частные компании в силу объективных причин не могут завершить деятельность в результате строгой экономической блокировки. В этой связи они вынуждены минимизировать данную неопределенность, укрепляя и умножая свои связи внутри фирмы и вне ее. Такая ситуация предопределена массой сущностных черт предпринимателей в лице высшего руководства современных компаний, их инновационной функцией, описанной Й. Шумпетером (Шумпетер, 1982). И хотя экономическая и социальная строгая блокировка бизнеса вынуждает его отказываться от разработки долгосрочных стратегий своего развития, но в краткосрочном плане руководители компаний вынуждены предпринимать оперативные шаги, нацеленные на минимизацию негативных последствий неопределенности. По образному выражению специалистов круп-

нейшей в мире компании, предоставляющей аудиторские и консалтинговые услуги KPMG, продвинутые фирмы в лице их исполнительных директоров сосредоточились на поиске возможностей развития в условиях разразившихся бедствий (KPMG, 2020).

Удивительный факт – выявленная специалистами KPMG заинтересованность фирм переосмыслить миссию компаний в новой социальной реальности, сложившейся в результате социетального кризиса. По оценкам KPMG, большинство руководителей компаний изменили цели своих организаций с извлечения прибыли на социальные цели своей деятельности. В результате 54% респондентов избрали более широкую, целенаправленную стратегию, ориентированную на удовлетворение потребностей множества заинтересованных участников. Около 22% опрошенных связали свою главную цель с совершенствованием социума. Лишь менее четверти (23%) высших руководителей компаний продолжали рассматривать общую цель организации в узком смысле как «управление в интересах акционеров». Таким образом, более 79% генеральных директоров были вынуждены существенно скорректировать стратегические цели своих компаний вследствие пандемии COVID-19 (рис. 3). В этом, собственно, состоит демонстрация механизма восходящей причинной обусловленности в условиях полной неопределенности будущего.

Другими словами, руководство компаний осознало раньше, чем государство, что восстановление после кризиса не означает возвращение к прежнему «нормальному» состоянию экономики и общества. Вместо этого была смоделирована возможность конструирования совершенно нового будущего. Судя по данным рис. 3, COVID-19 заставил руководство устойчивых компаний кардинально изменить цели своих организаций и повысить значимость социальных последствий их деятельности.

В 2020 г. руководители самодостаточных компаний проявили заинтересованность увеличить личный вклад в решение осново-



Рис. 3. Воздействие пандемии: более значимые и актуальные, чем когда-либо, цели руководства устойчивых компаний

Источник: KPMG (2020). CEO Outlook: COVID-19. Special Edition. Executive summary. KPMG International.

полагающих проблем общества. По мнению 65% опрошенных руководителей компаний, значимость бизнеса в разрешении социального кризиса будет возрастать. В результате бизнес будет бороться за рост доверия к нему партнеров и всех заинтересованных лиц, и это будет происходить на фоне падения доверия общества и граждан к государству. В этом контексте становится понятным, почему 76% опрошенных руководителей компаний указывают на персональную ответственность за проблемы социума и выражают заинтересованность стать лидерами положительных изменений в социуме. Эти результаты в целом свидетельствуют об особенностях социализации бизнеса в новых условиях и опосредовании им механизма восходящей причинной обусловленности как адаптации к новым реалиям, так и структурирования их с учетом собственных потребностей.

Фактически так реализуется диалектика взаимодействия факторов самоорганизации и саморазвития фирм в условиях, когда они вынуждены превращаться в активных участников процессов структурирования новой реальности. Причем постепенно утверждается тенденция замещения адаптационных приемов ведения бизнеса в обществе креативны-

ми, создающими реальность шагами практических организаций.

Симптоматично, что корректировка внутренней самоорганизации компаний осуществляется в первую очередь в связи с условиями привлечения и социализации талантов. Именно с ними компании связывают и свою ускоренную диджитализацию (дигитализацию), и свой будущий успех в новой реальности. Это доказывает в целом справедливость приведенных выше теоретических выводов автора о диалектике взаимодействия образования с социализацией индивидов и их местом в современном социальном и экономическом кризисе. Начав с человека, логика рассуждения привела к социуму во взаимодействии с человеком с определенными качествами. В условиях кризисного состояния социума руководители компаний приходят к необходимости перестраивать механизм своей социализации в общество, а также внутренние структуры, делая упор на персонал с экстраординарными способностями, которые отличают интеллектуально автономных личностей (рис. 4).

И если будущая реальность в контексте состояния социума или среды функционирования фирмы неопределенны, следовательно,

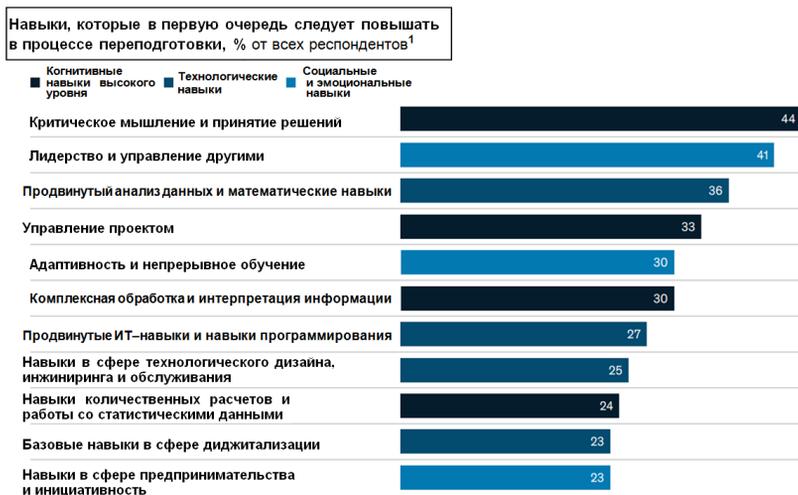


Рис. 4. Потребность компаний в развитии у сотрудников навыков критического мышления, лидерства и управления, а также самых продвинутых навыков анализа данных

<sup>1</sup> Из 35 навыков, включенных в опрос. Вопрос задавался только тем респондентам, которые утверждают, что в их организациях проводится программа переподготовки или уже прошли переподготовку более одной группы или класса занятых;  $n = 394$ .

Источники: Sapana A., Smet A. De, Poplawski P., Reich A. (2020). Beyond hiring: How companies are reskilling to address talent gaps. Organization Practice and McKinsey Accelerate. January. McKinsey & Company.

и работник должен обладать высоким потенциалом многофункциональных способностей, от которых зависят его собственная социализация и успех, а также успешная социализация организаций, в которых он будет работать. Фактически руководство компаний оценивает и апробирует разнообразные механизмы социализации своих фирм в неопределенную будущую реальность. В итоге теоретические выводы и практические итоги сводятся к одному и тому же. На первое место выдвигается проблема нехватки талантливых работников (с качествами высокоинтеллектуальной личности), поскольку именно они, адекватно социализируясь посредством оптимального включения в команду компании, опосредуют технологии минимизации неопределенности будущей реальности и способны моделировать многообразие механизмов упрочения позиций бизнеса в новой постковидной реальности.

Другими словами, руководители осознают, что успех их компании зависит от той внутренней среды, которая будет инициировать работников к постоянному обучению и повышению своих профессиональных навыков. Многочисленные исследования практики компаний в этой области показали четкую корреляцию между заявленными потребностями сотрудников и основными факторами их вовлеченности, благополучия и эффективности работы. Далее приводятся основные потребности и факторы опыта сотрудников, сгруппированные по ключевым элементам (табл. 1).

В совокупности на десять элементов опыта сотрудников приходилось примерно 60% различий в результатах. Отсюда следует, что если организации продолжают адаптироваться к кризисным условиям, то они могут значительно улучшить опыт сотрудников. Даже если организации не смогут немедлен-

Таблица 1

Вовлеченность, благополучие и эффективность сотрудников, обусловленные набором элементов опыта сотрудников

Основные потребности сотрудника и факторы опыта по основным составляющим деятельности работника			Улучшение, %		
Наименование	Потребность (ранг)	Факторы опыта работника	Эффективность работы	Вовлеченность	Благополучие
Стабильный и безопасный опыт работы	Безопасность работы (1)	Организационная стабильность	16,9	52,9	53,3
	Финансовая стабильность (2)				
	Физическое и психическое здоровье (6)	Компенсации и льготы	21,2	45,6	44,5
	Быть вознагражденным (8)				
Доверительные отношения	Работа с людьми, которым я могу доверять (5)	Доверие к лидерству	23,7	47,6	45,4
	Получение признания за мою работу (10)	Отношения с компанией	20,9	49,9	51,3
		Нефинансовое признание	20,4	55,1	49,3
Социальная сплоченность и инклюзивность	Когда с тобой обращаются справедливо (4)	Справедливость	22,3	48	52,3
		Вовлеченность	14,8	32,4	51,1
	Иметь коллег, которые поддерживают (9)	Уважение	15,7	51,8	49,8
		Равенство	16,2	50,8	50,9
Индивидуальные цели и вклад	Достижение целей в работе (7)	Соответствие целям и ценностям организации	20,3	49	49,3
	Балансирование между работой и частной жизнью (3)				
	Выполнение моей личной цели в работе (12)				

Источники: Emmett J., Schrah G., Schrimper M., Wood Al. (2020). COVID-19 and the employee experience: How leaders can seize the moment. Organization Practice. June. New York office: McKinsey & Company.

но получить положительный результат, им удастся добиться увеличения фактора вовлеченности на 55%, удовлетворив потребность сотрудников в признании работы нефинансовыми средствами (Emmett et al., 2020).

Подводя итоги, следует отметить, что для удовлетворения потребностей сотрудников и поддержания их благосостояния организациям следует сосредоточить внимание на четырех сферах внутрифирменной организации: безопасности и защищенности, взаимоотношениях в коллективе, культуре и цели. Другими словами, во взаимосвязи с работниками с качествами интеллектуальной автономности именно компании в лице их руководства должны создавать необходимые условия их социализации в контексте учета тех их чаяний, которые будут укреплять целостность компании и спо-

собствовать ее восстановлению в качестве сильного бизнеса в новых условиях неопределенности будущей реальности. Такой подход существенно отличается от капиталоцентристской системы, в которой факторы успеха задавались владельцами капитала и руководителями на уровне фирм и государством – на уровне социума. Они же диктовали основные условия социализации, которые индивиды должны были принимать безусловно, как данность. Прогресс формирующейся реальности с саморазвивающимся человеком в качестве принципов ее организации диктует новые условия его социализации: приоритет индивидуальных требований постепенно становится безусловным как для фирмы, так и для общества.

Социализация как реализация способности человека к саморазвитию не только

зависит от уровня образования индивида, но и сама может быть реализована только при условии оптимизации тектологических процессов разъединения (специализации, дезинтеграции, диверсификации) и объединения (кооперации, интеграции) в структурах социума. Причем эти процессы по-разному реализуются на макроуровне общества и на микроуровне фирм. Социетальный кризис и разрушение структурных связей продиктовали новые условия соподчиненности этих процессов: компании в лице их руководителей становятся импульсами процессов социализации индивидов. Следовательно, именно они вынуждены первыми структурировать организационные процессы на уровне фирм, перестраивая их на основе человекоцентристских принципов (Kürper, 2020), а в будущем они лягут в основу всех организаций.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Так, быстро усложняющаяся система востребовала не просто владельцев капитала, а тех, кто с помощью этого капитала будет решать все более сложные проблемы самодвижения системы, выстраивать альтернативы процессов социализации из быстро нарастающей диверсификации специализированных видов деятельности и основных ее носителей, т.е. индивидов со способностями саморефлексии. Диалектика этих способностей человека как конструктора будущей социальной реальности предопределена диалектикой Сциллы образования и Харибды социализации. Речь идет об образовании интеллектуально автономных личностей, способных адаптировать четвертую технологическую революцию к задачам социально-экономического прогресса, что позволит ускорять его в режиме «два шага вперед – один назад», вместо современного его варианта по сценарию – «один шаг вперед – два назад». Однако это возможно только при условии адекватной социализации интеллектуально

автономных личностей, что предопределяется структурой национального социума, уровнем экспертных качеств государства, способного с помощью формальных институтов мотивировать граждан на безграничное творчество во имя процветания общества будущего. Конкретно же технология такой социализации личностей опосредуется механизмом восходящей причинной обусловленности со стороны устойчивых самодостаточных компаний.

В этой ситуации для перестройки и укрепления бизнеса необходимо выделить те факторы, которые будут определять механизмы построения будущей социально-экономической системы. Теперь вновь возникает грандиозная задача переосмысления того, как управлять компаниями, чтобы процветать в неопределенном будущем. Реальность системных опасностей – с их сложностью, неопределенностью и двусмысленностью – требует таких критериев принятия решений, которые будут базироваться на новом наборе принципов: надежного принятия решений, многоуровневого управления, усиления самоорганизации и адекватной реализации механизмов нисходящей и восходящей причинной обусловленности.

Сегодня трудно объективизировать неопределенное будущее, но события, сопровождающие первую и вторую волны пандемии COVID-19, заставляют рассматривать фирмы в качестве главной силы движения к будущей реальности. А основным тормозом на этом пути, как ни парадоксально звучит, будет государство, созданное и ориентированное на обеспечение стабильности прежней статичной экономики в условиях ее самоорганизации. Как только новая технологическая база будет доминировать в основных системообразующих связях в переходном состоянии экономики (еще не динамичной, но уже не статичной), человекоцентризм все успешнее будет замещать капиталоцентризм. При этом продвинутые фирмы, которые уже сегодня почувствовали эти изменения, оценят с большей долей вероятности определенность своего будущего и будут в него вкладываться. Окончание периода саморазвития динамичной эко-

номики и начало нового периода ее самоорганизации уже в положении статичной системы будет связано с доминированием (с упрочением) новой технологической парадигмы во всех сферах (и во всей жизнедеятельности людей). При этом чем шире будут тиражированы и мультиплицированы практические приложения новых технологических решений, тем значительнее будет прогресс человечества (в том или ином национальном варианте) – как переход от прежнего состояния статичной экономики к развитию.

### Список литературы / References

- Ваславский Я.И. (2020a). Агрегирование общественного выбора: партнерство государства и бизнеса в структурировании посткоронавирусной реальности // *Федерализм*. № 2 (98). С. 51–75. [Vaslavskiy Ya.I. (2020a). Aggregation of public choice: partnership between the state and business in structuring the post-coronavirus reality. *Federalism*, no. 2 (98), pp. 51–75 (in Russian).]
- Ваславский Я.И. (2022b). Диалектика взаимосвязи современного государства и общества // *Бизнес. Образование. Право*. № 3 (60). С. 92–99. [Vaslavskiy Ya.I. (2022b). Dialectics of the relationship between the modern state and society. *Business. Education. Law*, no. 3 (60), pp. 92–99 (in Russian).]
- Веблен Т. (1984). Теория праздного класса: пер. с англ. / вступ. ст. С.Г. Сорокиной. Москва: Прогресс. 367 с. [Veblen T. (1984). Leisure class theory. Transl. from Engl. Introd. by S.G. Sorokina. Moscow: Progress. 367 p. (in Russian).]
- Уильямсон О.Э. (1976). Рынки и иерархии: анализ и последствия антимонопольного законодательства: исследование экономики внутренней организации / пер. с англ. Ю.Е. Благова и др. СПб.: Лениздат; CEV Press (1996). 702 с. [Williamson O.E. (1976). Markets and Hierarchies: Analysis and Consequences of Antimonopoly Legislation: A Study of the Economics of Internal Organization. Trans. from Engl. by Yu.E. Blagov et al. St. Petersburg, Lenizdat; CEV Press (1996). 702 p. (in Russian).]
- Ходжсон Дж.М. (2003). Скрытые механизмы убеждения: институты и индивиды в экономической теории / пер. с англ. А.А. Курышева; ред. пер. И.В. Розмаинский // *Экономический вестник Ростовского Государственного университета*. Т. 1. № 4. С. 11–30. [Hodgson J.M. (2003). Hidden mechanisms of persuasion: institutions and individuals in economic theory. Trans. from Engl. by Kuryshева A.A. Translation editor Rozmain-sky I.V. *Economic Bulletin of the Rostov State University*, vol. 1, no. 4, pp. 11–30 (in Russian).]
- Ходжсон Дж.М. (2003a). Экономическая теория и институты. Манифест современной институциональной экономической теории: пер. с англ. М.Я. Каждана; науч. ред. пер. В.И. Маевский. М.: Дело. 464 с. [Ходжсон Дж.М. (2003). Economic theory and institutions. Manifesto of modern institutional economics. Transl. from Engl. M. Ya. Kazhdan. Scientific editor of the translation V.I. Mayevsky. Moscow: Delo. 464 p. (in Russian).]
- Шумпетер Й.А. (1982). Теория экономического развития: исследование прибыли, капитала, кредита, процента и делового цикла / пер. с нем. В.С. Автономова и др. М.: Прогресс. 456 с. [Schumpeter J.A. (1982). Theory of Economic Development: A Study of Profit, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle. Transl. from Germ. by V.S. Avtonomov et al. Moscow: Progress. 456 p. Originally published in 1949 (in Russian).]
- Clifford C. (2020). CEO of multibillion-dollar company Slack to employees amid coronavirus: “Don’t stress about work”. *CNBC*. March 26. URL: <https://www.cnbc.com/cat-clifford/>
- Coase R.N. (1937). The nature of the firm. *Economica*. November, vol. 4, pp. 386–405. URL: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.1937.tb00002.x>
- COVID-19: Briefing materials (2020). Global health and crisis response. Updated: July 6th. McKinsey & Company.
- Daniel J. Edelman Holdings (2020). Edelman trust barometer 2020 special report: Trust and the coronavirus. Edelman.com.
- Emmett J., Schrah G., Schrimper M., Wood Al. (2020). COVID-19 and the employee experience: How

leaders can seize the moment. *Organization Practice*. June. McKinsey & Company.

- Haslam S. Al., Platow M.J., Reicher St.D. (2010). *The New Psychology of Leadership: Identity, Influence and Power*. Published September 24, 2010 by Psychology Press. 296 p. URL: <https://www.routledge.com/The-New-Psychology-of-Leadership-Identity-Influence-and-Power/Haslam-Reicher-Platow/p/book/9781841696102>
- Herman B.L. (2007). Against desperate peril: High performance in emergency preparation and response. In: *Communicable Crises: Prevention, Response, and Recovery in the Global Arena*. Gibbons Deborah E. (ed.). Charlotte: Information Age Publishing (IAP).
- Hodgson G.M. (1997a). The ubiquity of habits and rules. Cambridge. *Journal of Economics*, vol. 21, iss. 6, pp. 663–684. URL: [https://econpapers.repec.org/article/oupCambje/v\\_3a21\\_3ay\\_3a1997\\_3ai\\_3a6\\_3ap\\_3a663-84.htm](https://econpapers.repec.org/article/oupCambje/v_3a21_3ay_3a1997_3ai_3a6_3ap_3a663-84.htm)
- Hodgson G.M. (1998b). Competence and contract in the theory of the firm. *Journal of Economic Behavior and Organization*, vol. 35, no. 2, pp. 179–201.
- Hodgson G.M. (1998c). The approach of institutional economics. *Journal of Economic Literature*, vol. 36, no. 1, pp. 166–192.
- KPMG (2020). *CEO Outlook: COVID-19*. Special Edition. Executive summary. KPMG International. URL: <https://home.kpmg/content/dam/kpmg/xx/pdf/2020/09/kpmg-2020-ceo-outlook.pdf>
- Küpper D., Reichert T., Rastogi V., Kimura R. (2020). How CEOs (chief executive officer) can win the fight and transform to win the future. *Boston Consulting Group*. June 8.
- Luthan F., Youssef C.M. (2007). Positive organizational behaviour in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, vol. 33, no. 5, pp. 774–800.
- Marshall A. (1949). *The Principles of Economics*. 8th (reset) ed. (1st ed. 1890). London: Macmillan. 76 p.
- Sturgess D.L. (1994). Seminal work on crisis communication. “Communicating through crisis: A strategy for organizational survival.” *Management Communication Quarterly*, Febr. 1, vol. 7, iss. 3, pp. 297–316.

Рукопись поступила в редакцию 05.11.2022 г.

## THEORETICAL INTERPRETATION OF THE ROLE AND PLACE OF PRIVATE COMPANIES IN THE PROCESSES OF SYSTEM FORMATION IN THE ECONOMY

Ya.I. Vaslavskiy

DOI: 10.33293/1609-1442-2023-1(100)-48-62

EDN: BBIWLI

Yan I. Vaslavskiy, PhD in Political Science, Associate Professor, Moscow State Institute of International Relations (MGIMO University); Associate Professor, Moscow Lomonosov State University, Moscow, Russia; [vaslavsky@yandex.ru](mailto:vaslavsky@yandex.ru); ORCID 0000-0003-0707-1699

The purpose of the presented study is to develop the new theoretical approaches to determining the role and place of private companies in the processes of system formation in the economy. Within the framework of the goal set, on the basis of dialectical logic and the conclusions of system theories, the author made an attempt to dialectically connect the ability of self-sufficient companies to self-structuring their internal organization with the mechanism of downward causation, and to self-development (to endless self-motion) and with the mechanism of upward causation. Based on developments in institutional economic theory, the article examines the possibilities of self-sufficient companies for self-structuring and endless self-promotion through integration into a community of their own kind in modern economic systems. The thesis is substantiated by integration of private companies that makes it possible to understand the dialectic of interaction between the conservative structure-forming element represented by the state and always mobile, rapidly changing labile elementary composition of systems represented by modern self-sufficient companies that participate in relationships, some of which become structural. Particular attention is paid to the theoretical formulation of the issue of changing the role of private business in the context of societal crisis of post-COVID reality. It is shown that the state, as a conservative principle in the processes of system formation in the economy, is in a contradictory unity with private companies as elements of the system, without which there would be no structure, and, consequently, the state. At the same time, without the state,

---

the system would never become integrity, since the structure is engaged in its provision, and without this, private firms would be deprived of the future, since there would be no process of system formation. In this context, it is concluded that the state and private companies represent a typical dialectical pair that predetermines the formation, change and transformation of man-made systems.

*Keywords:* private business, societal crisis, system formation, formal institutions, social institutions.

*Classification JEL:* A13, D01.

*For reference:* Vaslavskiy Ya.I. (2023). Theoretical interpretation of the role and place of private companies in the process of system formation in the economy. *Economics of Contemporary Russia*, no. 1 (100), pp. 48–62 (in Russian). DOI: 10.33293/1609-1442-2023-1(100)-48-62. EDN: BBIWLI

## ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА И ХОЗЯЙСТВЕННАЯ ПРАКТИКА

*Manuscript received 05.11.2022*