



Влияние институтов содействия, оппортунизма и принуждения на эффективность российских корпораций¹

Дмитрий А. ПЛЕТНЁВ ¹⁾ , Елена В. КОЗЛОВА ²⁾ 

^{1, 2)} Челябинский государственный университет, г. Челябинск, Российская Федерация

Для цитирования: Плетнёв, Д. А., Козлова, Е. В. (2023). Влияние институтов содействия, оппортунизма и принуждения на эффективность российских корпораций. *AlterEconomics*, 20(2), 463–484. <https://doi.org/10.31063/AlterEconomics/2023.20-2.9>

Аннотация. На сегодняшний день проблема повышения эффективности работы российских корпораций остается в ряду актуальных для экономической науки. Частично это обусловлено слабым использованием в прикладных исследованиях потенциала гетеродоксальных теорий, в частности институциональной экономической теории. Сложившаяся практика обусловила постановку цели исследования, связанной с оценкой влияния институциональной структуры российских корпораций на их эффективность. Методологию оценки составил оригинальный подход к выделению в институциональной структуре корпорации трех разнокачественных институтов: содействия, оппортунизма и принуждения, состоящих из рутин соответствующих типов. На основе опроса 500 сотрудников крупных российских корпораций, проведенного в 2021 г., предложен расчет уровня развития институтов принуждения, содействия и оппортунизма, определяющий базис оценки развития институциональной структуры корпорации и соразмерности развития разных институтов. Одним из основных результатов исследования стало выявление прямой связи средней силы между степенью развития институциональной структуры, ее гармоничностью, а также показателями, характеризующими эффективность корпорации. Полученные результаты были верифицированы при помощи проведенной ранее альтернативной оценки институциональной структуры российских корпораций на основе открытых данных. По верифицированным данным сила связи оказалась еще выше. Это подтверждает исходный тезис о том, что качество институциональной среды в корпорациях влияет на результаты их деятельности, в том числе на их эффективность. Итоговые выводы исследования подтверждают вывод о необходимости научного обоснования демократизации менеджмента и развития прозрачных и доверительных трудовых отношений при работе с персоналом.

Ключевые слова: внутрифирменные институты, институциональная структура, принуждение, содействие, оппортунизм, корпорация, эффективность корпорации, экономика России

Благодарность: Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-010-00653.

¹ © Плетнёв Д. А., Козлова Е. В. Текст. 2023.

The Impact of Interfirm Institutions, Opportunism, and Coercion on the Effectiveness of Russian Corporations

Dmitriy A. PLETNEV ¹⁾ ✉ , Elena V. KOZLOVA ²⁾ 

^{1, 2)} Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russian Federation

For citation: Pletnev, D. A., & Kozlova, E. V. (2023). The Impact of Interfirm Institutions, Opportunism, and Coercion on the Effectiveness of Russian Corporations. *AlterEconomics*, 20(2), 463–484. <https://doi.org/10.31063/AlterEconomics/2023.20-2.9>

Abstract. Effectiveness is a crucial issue for economic science, especially for corporations facing challenges posed by the evolving nature of labor in the production process. A viable approach to address these challenges is provided by institutional economics, which offers a means of evaluating intra-company institutions. This article presents the results of applying an original approach based on institutional economics to assess the institutional structure of corporations and its impact on their efficiency. The study relies on the data obtained from an online survey of 500 employees of Russian corporations in 2021. The survey measured the degree of development of institutions of coercion, assistance, and opportunism within the corporations, and assessed the degree of proportionality in the development of different institutions. A rank correlation analysis was performed between the characteristics of the institutional structure of the corporations and their performance indicators in 2021 (sales growth rate and sales profitability). The results suggest a direct correlation between the two variables in several instances. The study also verified the results by comparing them with an alternative assessment of the institutional structure of Russian corporations based on open data. The strength of the correlation was even higher when the results were verified, which confirms the original thesis that the quality of the institutional environment in corporations affects their efficiency and overall performance. This study contributes to a better understanding of the impact of intra-company institutions on the effectiveness of corporations and provides practical recommendations for enhancing management practices. The findings suggest that the democratization of management and development of transparent and trusting labor relations can improve the institutional environment within corporations.

Keywords: interfirm institutions, institutional structure, coercion, assistance, opportunism, corporation, corporate effectiveness, Russian economy

Acknowledgments: The research has been funded by RFBR, project number 20-010-00653.

1. Введение

«Открытие» институтов в экономике, а также их использование для объяснения человеческого поведения началось достаточно давно. Не именованные как институты, они присутствовали в трудах меркантилистов, представителей классической политической экономии, немецкой исторической школы. Ведь политические, социальные, экономические и правовые нормы существовали во все времена нашей цивилизации, и их влияние на процессы производства и распределения продукта было очевидным еще очень давно. От их влияния можно было абстрагироваться в частных теориях для удобства моделирования тех или иных процессов, но каждый раз стройная модель упиралась в необходимость учета тех или иных институциональных ограничений. В том числе и по этой причине труды Коуза нашли своих сторонников и почитателей: они сделали неоклассические модели более реалистичными, позволили объяснить более широкий круг явлений. Сегодня пресловутый «*rules-based international order*» — тоже прямое следствие институциональной, междисциплинарной по своей сути методологии. Однако не институты являются предметом рассмотрения в настоящей статье. Мы в настоящей статье придерживаемся наиболее удачной, на наш взгляд, трактовки институтов, представленной

Дж. Ходжсоном (2007) (как системы устоявшихся и преобладающих социальных правил, структурирующих социальные отношения). Она сочетает ясность формулировки и универсальность применения. Именно структурирование социального действия — главное предназначение любого института, его *raison d'être*.

Одновременно можно заметить, что изучение структуры, внутреннего строения институтов как неотъемлемый этап постижения сущности этой категории экономической науки, не имеет глубоких конвенциональных результатов. Нельзя же считать таковыми деление институтов на формальные и неформальные, или же на политические, экономические, социальные и т. п. Между тем разные институты существенно отличаются друг от друга и имеют разные драйверы своих изменений, разное влияние на индивидов и общество, разный механизм своего применения. Изучать каждый институт отдельно, не категоризируя их — сверхтрудоемкая задача, не целесообразная в большинстве прикладных исследований. Масштабную задачу категоризации институтов поставил Е. В. Попов, предложив для этих целей формат институционального атласа (Роров, 2011), но до настоящего времени в силу своей трудоемкости, она не решена. По этой причине в исследовании конкретных институтов, как правило, используется общие рамки анализа: правило, санкции, трансакционные издержки и т. п.

Наше исследование современных организаций и возможности позитивных изменений в них, предпринятое с методологических позиций, в которых интегрирован политэкономический термин «социальное отчуждение» и институциональный — «поведенческий оппортунизм» (см. (Плетнёв, Козлова, 2020; Плетнёв, Козлова, 2021; Pletnev & Kozlova, 2022)), подтвердило необходимость более глубокого анализа институциональной структуры фирм / корпораций для понимания того, какие разнокачественные институты определяют поведение людей в организациях и в их взаимодействии с внешней средой. Именно это послужило посылком для постановки гипотезы: степень и соразмерность развития внутрифирменных институтов влияет на эффективность компании и формулировки цели исследования — оценить влияние институциональной структуры современных российских корпораций на их эффективность.

Достижение цели основано на последовательном выполнении следующих этапов исследования:

- раскрытию теоретико-методологического подхода к исследованию институциональной структуры корпорации, через призму триады следующих институтов: принуждения, содействия и оппортунизма;

- разработки методологии эмпирической оценки степени развития институтов в корпорациях, основанной на данных опроса их сотрудников, анализа результатов эмпирической оценки институциональной структуры российских корпораций и ее гармоничности (соразмерности развития разных институтов);

- верификации полученных на предыдущем этапе результатов на основе проведенного ранее исследования институциональной структуры российских корпораций по информации из открытых источников;

- оценки взаимосвязи экономической эффективности российских корпораций в 2021 г., позволяющей измерить темпы роста выручки, рентабельности продаж, а также степень развития и гармоничности (соразмерности) институциональной структуры российских корпораций в пандемийных условиях функционирования.

Необходимо отметить важные исследования, терминологически и / или по сути касающиеся вопросов институциональной структуры экономики. В ряде работ этот вопрос затронут В. В. Вольчиком и А. А. Оганесян (см., например, (Вольчик, Оганесян, 2010, с. 30): «Институциональная структура — это определенный упорядоченный набор институтов, создающих матрицы экономического поведения, определяющих ограничения для хозяйствующих субъектов, которые формируются в рамках той или иной системы координации хозяйственной деятельности», и здесь же авторы отмечают, что в литературе часто институциональная структура отождествляется с институциональной средой); С. Г. Кирдиной (Кирдина, 2004, с. 89): «Институциональная структура, которую мы отождествляем с институциональным порядком — это совокупность взаимосвязанных институтов»). В иных исследованиях определение институциональной структуры прямо не приводится, но угадывается по контексту, (например, в (Никитаева, 2017) выделяются институты государства, права, науки, образования, бизнеса — по сути речь идет об институциональном порядке). Аналогичный подход реализован в (Ромашенко, Герсонская, 2021), где перечисляются институты госсектора, то есть также перечисляются наличные совокупности правил, упорядоченные правом и другими механизмами принуждения. Подобной же логики придерживаются и другие российские авторы (Полухина, 2016; Василенко, 2008; Попов, 2015). Отдельно следует отметить важный и оригинальный подход Г. Б. Клейнера (Клейнер, 2008; Клейнер, 2011; Клейнер, 2013), который предложил вполне применимую к исследованию институциональных структур типологию систем (если допустить, что и институт является системой, совокупностью элементов-рутин и связей между ними). Предложенная Г. Б. Клейнером типология систем основана на двух классификационных признаках (ограниченность / неограниченность в пространстве / времени) и выделении четырех типов систем: проекта, процесса, объекта и среды. Также можно интерпретировать как основание для классификации институтов предложенную им же классификацию институтов управления: институты координации, институты организации, институты планирования и институты распоряжения. С точки зрения изучения структуры самих институтов предприятия, интерес представляет предложенная им же типология подсистем предприятия: ментальная, культурная, институциональная, когнитивная, имущественно-технологическая, имитационная и историческая. Эта технология применима и к структурированию институтов.

В западной экономической литературе вопрос институциональной структуры не становится предметом научного интереса, а лишь затрагивается мимоходом в контексте других, мейнстримных исследовательских задач. В частности, в рамках вопросов развития и влияния институциональной среды (Brandl, 2017; Constantine, 2017; Henisz & Delios, 2000; Morrish & Earl, 2021; North, 1991; Swaminathan & Wade, 2016).

Более того значительная часть англоязычных научных публикаций, где упоминается институциональная структура, принадлежит перу российских и украинских (пишущих на русском) авторов (Balabanova et al., 2017; Buevich et al., 2019; Morozov et al., 2020; Mykolenko, 2015; Zobova et al., 2014).

С другой стороны, отдельные, поименованные институты на уровне организаций и экономики в целом, становились объектом научного интереса довольно часто. И это подтверждает, что институты имеют структуру, у ученых есть потребность их изучения, а у бизнес-среды — заинтересованность в результатах таких

исследований, но эта структура как некая целостность, как система, большая, чем сумма элементов, пока не помещена в фокус научного интереса. Приведем здесь лишь несколько работ, подтверждающих высказанное предположение (Полтерович, 2016; Попов, 2015), и сошлемся на ранние работы одного из соавторов, где более подробно представлен такой обзор (Плетнёв, 2013).

2. Материалы и методы

Корпорация рассматривается в настоящем исследовании как институционально автономная форма организации общественного производства и выступает доминирующей формой организации хозяйственной жизни (Плетнёв, 2013а). Корпорация может существовать в различных организационно-правовых формах и их совокупности. Авторский подход к анализу корпорации как системы основан на выделении в ее структуре разнокачественных элементов институциональной природы — институтов и рутин. Классификация основана на признанной типологии мотивов человеческого действия — принуждение, социальная норма, частный интерес. И институты корпорации определяются на основе мотива, лежащего в основе этой нормы. Институты принуждения соответствуют принудительному мотиву действий, институты содействия — социальной норме, институт оппортунизма — частному интересу. В человеческой истории, культуре и науке эта триада находила свое воплощение в самых разных формах. Известна классическая триада способов координации хозяйственной деятельности: иерархия (основана на принуждении), рынок (основан на частном интересе) и сеть (основана на социальных нормах / содействии). Типология контрактов в институциональной теории фирмы также соответствует триаде. Классический контракт описывает институционализацию частного интереса, выгоду, оппортунизм в широком смысле. Неоклассический контракт — институционализацию принуждения (трудовой контракт как пример¹). Отношенческий контракт институционализирует содействие. И. Адизес называет три источника управленческой энергии: власть, возможности и влияние, и они также соответствуют трем выделенным институтам. Г.Б. Клейнер выделил три подсистемы корпорации: функциональную (тесно связанную с институтами принуждения), экспектациональную (связанную с институтом содействия) и интенциональную (связанную с институтом частного интереса / оппортунизма).

Можно наблюдать и определенное соответствие нашей типологии внутрикорпоративных (и шире — внутриорганизационных) институтов и типологии систем Г.Б. Клейнера. Институты принуждения работают как ограниченные в пространстве, но не во времени системы (т. е. типа объект), институты содействия — не ограничены ни пространством, ни временем (среда), институты оппортунизма — ограничены временем, то есть могут принимать формы как процесса (например, система оплаты по результату, система «грейдов»), так и проекта. Этот подход подробно представлен в (Плетнёв, 2013а; Плетнёв, 2013b) и применен к анализу российских корпораций в (Плетнёв, Козлова, 2023).

¹ Авторская позиция состоит в том, что трудовой контракт как документ — лишь небольшая часть тех отношений, которые возникают между работником и работодателем в момент его заключения. Де-факто трудовой контракт сразу же «обрастает» множеством неформальных обязательств и прав, в документе не прописанных.

Для эмпирического исследования использованы компании из числа крупнейших¹ в России, занимающие лидирующие позиции на соответствующих рынках и относящиеся к числу крупнейших работодателей. Эмпирический подход к оценке институтов корпорации построен на анализе опроса 500 работников этих компаний. Для идентификации каждого института в корпорации респондентам было предложено оценить свою степень согласия с утверждениями по шкале от «определенно нет», выражающего полное несогласие до «определенно да» целиком подтверждающий выдвинутый тезис. Всего было предложено пять вариантов ответов «определенно да», «скорее да», «сложно сказать», «скорее нет», «определенно нет» далее трансформированных в количественные оценки. Примеры идентифицирующих вопросов представлены в таблице 1. Предложенная методика предполагает оценку степени развития каждого института в корпорации от -1 до 1 , где большим значениям соответствует высокая степень развития института, а меньшим — слабая или его отсутствие (Плетнёв, 2022). Для характеристики институциональной структуры рассчитан обобщающий коэффициент — среднее значение по всем трем институтам.

Кроме того, респондентам было предложено охарактеризовать несколькими эпитетами корпорацию, в которой они работают. В опросе было дано несколько вариантов на выбор (табл. 2), а также поле для произвольного варианта ответа.

В заключении респондентам было предложено выбрать то, что однозначно хотелось бы добавить компании, в которой они работают (командного духа, порядка, справедливости и т. д.), что также позволило оценить степень неразвитости некоторых институтов в корпорации. При расчете обобщающего коэффициента ответов на вопросы и свободным вариантам ответов респондентов были присвоены веса, характеризующие значимость данного вопроса в идентификации института.

$$И[X] = \sum_{i=1}^n A_i \times w_i, \quad (1)$$

где $И[X]$ — показатель степени развития соответствующего института ($П$ — принуждения, $С$ — содействия, $О$ — оппортунизма), A_i — степень повторяемости «правильного» ответа на вопрос, соответствующего наибольшей степени развития института, w_i — вес соответствующего вопроса.

Для оценки институциональной структуры корпорации был рассчитан обобщающий коэффициент — степень развития институциональной структуры (среднее значение количественных оценок всех трех институтов) и проведена оценка гармоничности (соразмерности) их развития (на основе коэффициента вариации оценок степени развития каждого института), формулы 2 и 3 соответственно:

$$СРИС_k = \frac{ИП + ИС + ИО}{3}, \quad (2)$$

$$СГИС_k = \frac{\sigma_{СРИС_k}}{СРИС_k}, \quad (3)$$

¹ Анализируемые компании на протяжении нескольких лет занимают лидирующие позиции в рейтингах по объему реализации «Эксперт-400» (<https://expert.ru/expert400/2022/>), отраслевых рейтингах RAEX-600 — крупнейшие компании России по объему реализации продукции, в т. ч. по отраслям (https://raex-rr.com/all_rankings/), крупнейших работодателей. Крупнейшие частные работодатели России (<https://www.forbes.ru/biznes/440893-10-krupnejsih-castnyh-rabotodatelej-rossii-2021>) и других.

Таблица 1

Примеры вопросов, идентифицирующих институты в корпорации

Table 1

Examples of Questions Identifying Institutions in a Corporation

Институт	Идентифицирующий вопрос
Принуждения	В нашей компании распоряжения начальства выполняются беспрекословно
	Порядок и дисциплина в нашей компании основаны на контроле и страхе наказания
	В компании хорошо развита система наказаний за некачественную работу и неисполнительность, вплоть до увольнений
Содействия	В нашей компании более опытные работники помогают освоиться новичкам, передают свой опыт
	Здравые идеи по улучшению работы компании, высказанные даже простыми работниками, будут услышаны и могут воплощаться
	Я и коллеги хорошо понимаем друг друга и работаем как одна команда
Оппортунизма	В нашей компании хорошая работа не всегда оценивается по достоинству
	Усилия и прилежание работников в нашей компании зависят от уровня оплаты труда и премий
	На недобросовестное поведение коллег в компании обычно «закрывают глаза», руководствуясь правилом — «это не мое дело»

Источник: составлено авторами

Таблица 2

Примеры характеристик корпораций

Table 2

Examples of Characteristics of Corporations

Институт	Эпитет, характеризующий корпорацию
Принуждения	Принуждающая
	Властная
Содействия	Дружная
	Справедливая
Оппортунизма	Безразличная к работникам
	Вознаграждающая

Источник: составлено авторами

где $СРИС_k$ — степень развития институциональной структуры у k -й корпорации, $СГИС_k$ — степень гармоничности (соразмерности) институциональной структуры у k -й корпорации, ИП, ИС, ИО — показатель степени развития соответствующего института, $\sigma_{СРИС_k}$ — стандартное отклонение для показателей ИП, ИС и ИО.

Верификация результатов измерения институциональной структуры осуществлялась путем их сравнения с результатами, полученными ранее на основе анализа открытой информации о крупнейших по объему реализации российских компаний (рейтинг Эксперт-400, 2020 г.¹). Нами была проведена идентификация институтов на основе образующих их рутин, результаты персональных оценок представлены в (Плетнёв, Козлова, 2021). В исследовании анализировалась как ин-

¹ «Эксперт — 400»: Россия слезла с нефтегазовой иглы. Что взамен? <https://expert.ru/expert400/2020/> (дата обращения: 10.12.2022)

формация, предоставляемая самими корпорациями, размещенная на официальном сайте компаний, в годовых отчетах, нормативных документах и т. д., так и инсайдерская, публикуемая на сторонних ресурсах — отзывы действующих и бывших работников, — указывающая на необходимость корректировки официальной информации для выявления дисфункций институтов. Степень развития каждого института в корпорации оценивалась экспертно, по шкале от 0 до 3, где 3 соответствует идентификации большего числа рутин, а при 0 — рутины не диагностируются. Результаты измерения институтов представлены в таблице 3.

Предполагаем, что результаты измерения двумя разными способами будут значительно отличаться друг от друга: с одной стороны — мнение работников, с другой — «мнение» компании о самой себе, выраженное в документах и интервью топ-менеджмента. Однако в том случае, если оценки степени развития каждого института совпадут, это может свидетельствовать о высокой надежности таких оценок.

Влияние институтов, степени их развития и гармоничности развития институциональной структуры на эффективность корпорации оценивается путем сопоставления рассчитанных по формулам (2) и (3) значений с рентабельностью продаж и темпом роста выручки от реализации в 2021 г. при помощи рангового коэффициента Спирмена. Также рассчитанные по формулам (2) и (3) коэффициенты сопоставляются с нормированными при помощи среднеотраслевых значений величинами рентабельности продаж и темпа роста выручки от реализации. Это сделано для того, чтобы исключить влияние отраслевых особенностей развития производства на результаты оценки. Итого для оценки эффективности компаний были использованы четыре показателя — темп роста выручки и рентабельность продаж в 2021 г., а также два коэффициента, характеризующих эффективность работы компании, скорректированную с учетом конъюнктуры отраслевого рынка.

Таблица 3

Результаты оценки степени развития рутин, соответствующих разнокачественным институтам российских корпораций

Table 3

Results of Evaluating the Degree of Development of Routines Corresponding to Heterogeneous Institutions of Russian Corporations

№	Компания	Институт		
		Принуждения	Содействия	Оппортунизма
1	НК «Роснефть»	3	3	3
2	НК «ЛУКОЙЛ»	2	3	3
3	Газпром	2	3	3
4	Сбербанк России	3	2	2
5	РЖД	2	2	2
6	Сургутнефтегаз	3	2	2
7	Группа ВТБ	3	2	0
8	Группа «Интер РАО»	3	3	3
9	Татнефть	2	2	2
10	НоваТЭК	3	2	3
11	ГК «Мегаполис»	1	1	0

Источник: (Плетнёв, Козлова, 2021)

Коэффициент, рассчитанный на основе темпа роста выручки, представляет соотношение данного показателя у анализируемой компании и топ-5 компаний рейтинга Эксперт-400¹ за 2022 г. той же укрупненной отрасли, по которым доступны результаты деятельности за отчетный 2021 г.:

$$K_{TR} = \frac{T_p(TR_k)}{T_p(TR_{отп})}, \quad (4)$$

где $T_p(TR_k)$ — темп роста выручки k -й корпорации в 2021 г., $T_p(TR_{отп})$ — средний темп роста выручки топ-5 компаний той же отрасли в 2021 г.

Коэффициент, рассчитанный на основе рентабельности продаж, имеет аналогичный предыдущему принцип расчета:

$$K_{ROS} = \frac{ROS_k}{ROS_{отп}}, \quad (5)$$

где ROS_k — рентабельность продаж k -й корпорации в 2021 г., $ROS_{отп}$ — средняя рентабельность продаж топ-5 компаний той же отрасли в 2021 г.

Использование для оценки силы связи коэффициента ранговой корреляции объясняется явно нелинейным характером такой связи и искусственной природой используемых коэффициентов (результаты опроса преобразуются в баллы, затем усредняются и т. п.). Значения коэффициента ранговой корреляции Спирмена рассчитывались и интерпретировались стандартным образом (Шмойлова и др., 2014, с. 388)²:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}, \quad (6)$$

где d_i^2 — квадрат разности рангов, n — число наблюдений.

3. Результаты и обсуждение

Оценка на основе опроса позволила провести сравнительный анализ степени развития как каждого института, так и институциональной структуры в российских корпорациях, рассчитанных по формулам (1), (2) и (3). Среди анализируемых российских корпораций институт принуждения больше развит в таких компаниях как Группа «Интер РАО», Татнефть и НК «Роснефть», институт оппортунизма в большей степени проявлен в Татнефти, Сургутнефтегазе и НК «Роснефть», а институт содействия наилучшим образом идентифицируется в группе «Интер РАО», Татнефти и Сургутнефтегазе. Индивидуальные оценки институтов (ИС — содействия, ИО — оппортунизма, ИП — принуждения) по каждой компании представлены в таблице 4.

В результате анализа было установлено, что институты проявлены достаточно неравномерно. В ряде анализируемых корпораций институты развиты слабо. Так, институты принуждения и оппортунизма неразвиты в таких компаниях как НОВАТЭК, Сбербанк России, РЖД (рис. 1). Высокую степень развития института оппортунизма можно наблюдать в компании «Татнефть», при этом в Группе «Интер РАО» при высокой степени развития институтов принуждения и содей-

¹ Эксперт-400: Рейтинг крупнейших компаний России. <https://expert.ru/expert400/2022/> (дата обращения: 10.12.2022).

² Шмойлова, Р. А. и др. (2014). *Теория статистики: учебник*. Под ред. Шмойловой Р. А. Москва: Финансы и статистика, 656.

Индивидуальные оценки степени развития институтов

Individual Assessments of the Degree of Development of Institutions

Компания	ИП	ИО	ИС
НК «Роснефть»	0,271	0,138	0,133
НК «ЛУКОЙЛ»	0,176	0,067	0,109
Газпром	0,117	0,106	0,231
Сбербанк России	0,101	0,071	0,211
РЖД	0,101	0,092	0,149
Сургутнефтегаз	0,167	0,183	0,267
Группа ВТБ	0,129	0,129	0,129
Группа «Интер РАО»	0,333	0,000	0,333
Татнефть	0,293	0,307	0,240
НОВАТЭК	0,111	0,111	0,178
ГК «Мегаполис»	0,000	0,000	-0,033

Источник: составлено авторами

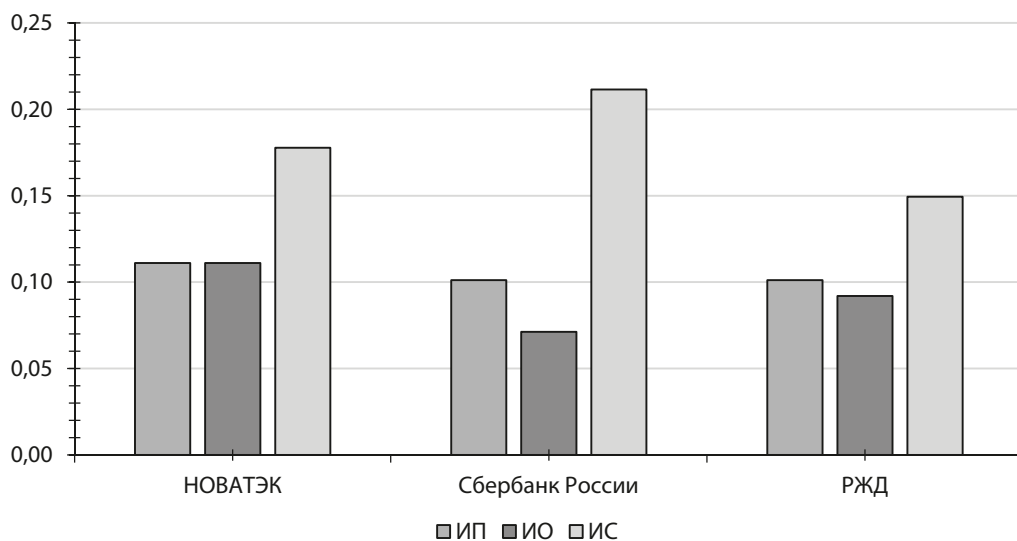


Рис. 1. Примеры низкой степени развития институтов (источник: составлено авторами).

Fig. 1. Examples of Low-Level Development in Institutions

ствия институт оппортунизма не идентифицируется (рис. 2). Средняя степень развития институтов характерна для многих анализируемых компаний, что указывает на проявление и укоренение рутин, образующих институты в российских корпорациях.

Наиболее развитая институциональная структура в Татнефти и Сургутнефтегазе, наименее — в ГК «Мегаполис», РЖД и НК «ЛУКОЙЛ» (табл. 5). Важной характеристикой анализа внутрикорпоративных институтов является не только степень их развития, но и соразмерность. Диспропорция в институциональной структуре способна оказывать негативное влияние на устойчивость и развитие корпорации.

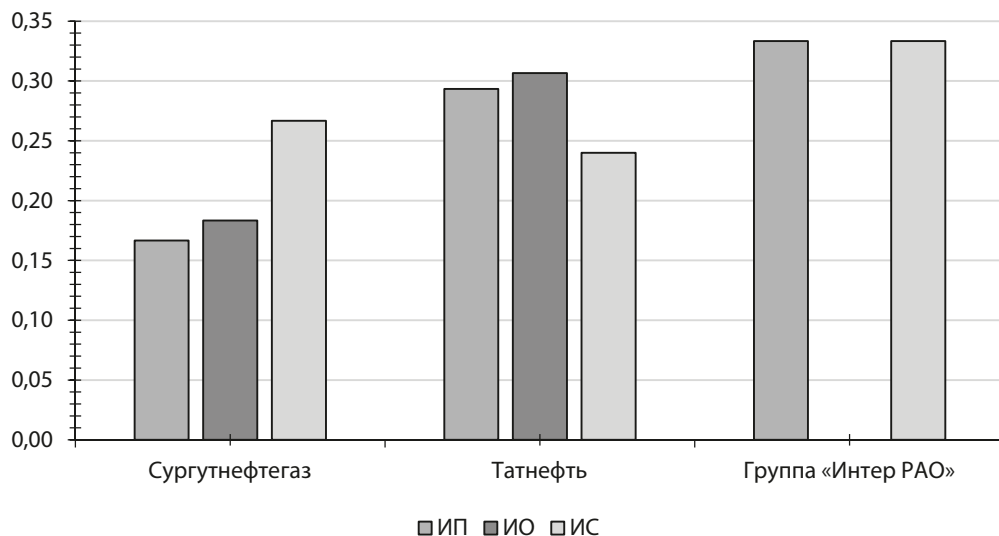


Рис. 2. Примеры средней и высокой степени развития институтов (источник: составлено авторами).

Fig. 2. Examples of Medium and Large-Level Development in Institutions

Таблица 5

Степень развития и гармоничность институциональной структуры российских корпораций

Table 5

The Degree of Development and Harmony of the Institutional Structure of Russian Corporations

Компания	Степень развития институциональной структуры (СПИС _к)	Гармоничность институциональной структуры (СГИС _к)
НК «Роснефть»	0,181	0,354
НК «ЛУКОЙЛ»	0,117	0,383
Газпром	0,151	0,374
Сбербанк России	0,128	0,471
РЖД	0,114	0,221
Сургутнефтегаз	0,206	0,213
Группа ВТБ	0,129	0,000
Группа «Интер РАО»	0,222	0,707
Татнефть	0,280	0,103
НОВАТЭК	0,133	0,236
ГК «Мегаполис»	-0,011	-1,414

Источник: составлено авторами

Результаты оценки соразмерности институтов на основе коэффициента вариации, рассчитанные на основе формулы (3), представлены в таблице 5.

Пример соразмерного развития институтов можно наблюдать в компании Татнефть, при этом все три института проявлены достаточно хорошо (рис. 3). Несоразмерно институты развиты в Сбербанке, по данным опроса в компании в наибольшей степени развит институт содействия, а принуждения и оппортунизма идентифицируются работниками только в незначительной степени.

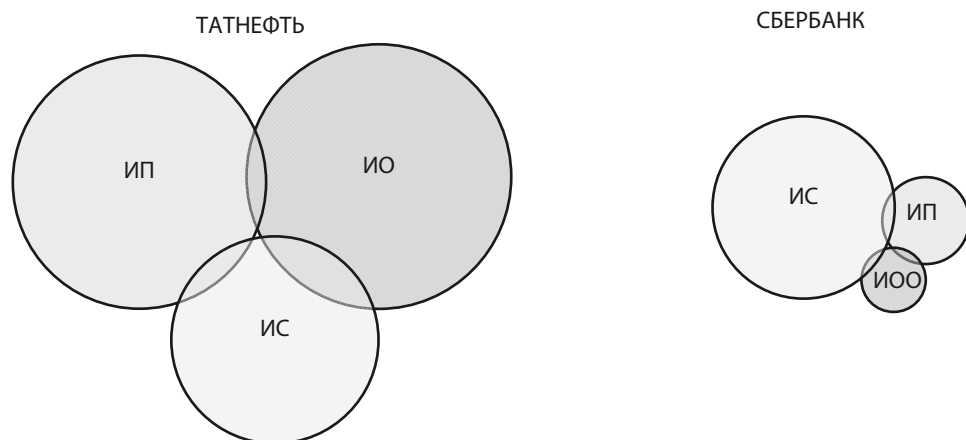


Рис. 3. Примеры высокой (Татнефть) и низкой (Сбербанк) степени соразмерности институтов в компании

Fig. 3. Examples of a High (Tatneft) and Low (Sberbank) Degree of Proportionality of Institutions in the Company

В результате сопоставления результатов подходов к оценке институциональной структуры российских корпораций на основе открытой информации и на основе опроса сотрудников, представленных в (Плетнёв, Козлова, 2021) и (Плетнёв, 2022), было установлено, что степень развития институтов существенно различается.

В результате идентификации института принуждения полное совпадение результатов оценки наблюдалось в 4 из 11 анализируемых компаний (табл. 6, где В — высокий, С — средний, Н — низкий). При этом особого внимания заслуживают существенные различия от высокого к низкому в некоторых компаниях. Так в банковской отрасли, представленной компаниями Сбербанк и ВТБ, сотрудники оценивают степень проявления института принуждения как невысокое. Несмотря на строгие требования к сотрудникам, предъявляемые банками относительно строгого соблюдения дресс-кода, требований информационной безопасности, жестких КРП и пр., самими сотрудниками, возможно, это воспринимается как неотъемлемая часть работы в банковском секторе и не воспринимается как дополнительное принуждение. Различия в оценках для промышленной компании НОВАТЭК может быть вызвано значительному вниманию относительно требований со стороны компаний в области охраны труда и производственной безопасности, которые воспринимаются работниками как элемент защиты со стороны компании, а не принуждения.

Таблица 6

Сопоставление результатов оценки института принуждения

Table 6

Comparison of the Results of Assessing the Institution of Coercion

Компания	Подход к оценке	
	на основе открытой информации	на основе опроса
НК «Роснефть»	В	С
НК «ЛУКОЙЛ»	С	С
Газпром	С	Н
Сбербанк России	В	Н

Окончание табл. 6 на след. стр.

Окончание табл. 6

Компания	Подход к оценке	
	на основе открытой информации	на основе опроса
РЖД	С	Н
Сургутнефтегаз	В	С
Группа ВТБ	В	Н
Группа «Интер РАО»	В	В
Татнефть	С	С
НОВАТЭК	В	Н
ГК «Мегаполис»	Н	Н

Источник: составлено авторами

Анализ института содействия двумя подходами выявил полное соответствие оценок в шести анализируемых компаниях (табл. 7). Существенные различия в оценке института от высокой к низкой наблюдаются в двух компаниях. Для «Роснефти», «Лукойла» и НЛМК характерна ситуация, когда при заявленном компанией высоком уровне содействия сотрудники оценивают его достаточно низко. Декларируемые компаниями корпоративные системы обучения сотрудников, возможность сотрудников влиять на принятие решений и вступать в открытый диалог с руководством требуют дальнейшего совершенствования. Несмотря на значительное внимание со стороны руководства компаний к вопросам вовлеченности сотрудников, работники отмечают снижение эффективности внутрикорпоративных взаимодействий.

Наиболее сложным для идентификации как при использовании подхода на основе открытой информации, так и на основе опроса являлся институт оппортунизма. Оценка института оппортунизма различными подходами совпала в трех анализируемых компаниях (табл. 8). Отсутствие в открытых источниках информации о внедренных системах оплаты труда и используемых показателях эффектив-

Таблица 7

Сопоставление результатов оценки института содействия

Table 7

Comparison of the Results of Assessing the Institution of Assistance

Компания	Подход к оценке	
	на основе открытой информации	на основе опроса
НК «Роснефть»	В	Н
НК «ЛУКОЙЛ»	В	Н
Газпром	В	С
Сбербанк России	С	С
РЖД	С	Н
Сургутнефтегаз	С	С
Группа ВТБ	С	Н
Группа «Интер РАО»	В	В
Татнефть	С	С
НОВАТЭК	С	С
ГК «Мегаполис»	Н	Н

Источник: составлено авторами

Таблица 8

Сопоставление результатов оценки института оппортунизма

Table 8

Comparison of the Results of Assessing the Institution of Opportunism

Компания	Подход к оценке	
	на основе открытой информации	на основе опроса
НК «Роснефть»	В	Н
НК «ЛУКОЙЛ»	В	Н
Газпром	В	Н
Сбербанк России	С	Н
РЖД	С	Н
Сургутнефтегаз	С	С
Группа ВТБ	Н	Н
Группа «Интер РАО»	В	Н
Татнефть	С	В
НОВАТЭК	В	Н
ГК «Мегаполис»	Н	Н

Источник: составлено авторами

ности не позволяют в полной мере оценить степень развития данного института первым подходом. Возможное нежелание работников раскрывать информацию о реальной структуре заработной платы (в части окладной и переменной части) и согласия сотрудников с ее методикой затрудняет его оценку и эмпирическим путем. При этом анонимность опроса позволяет сделать предположение о достоверности полученных сведений. Стоит отметить, что работники только одной компании (Татнефть) оценили уровень развития данного института как высокий, а в подавляющем большинстве компаний он был оценен как низкий.

Далее была проведена оценка влияния институтов, степени их развития и институциональной структуры и ее гармоничности на эффективность компании. Оценка эффективности работы российских компаний на основе анализируемых показателей представлена в таблице 9. Компания Интер РАО не раскрывала финансовые результаты по МСФО за 2021 г., в связи с чем при расчетах за последний отчетный год была использована отчетность по РСБУ.

Таблица 9

Показатели эффективности российских компаний

Table 9

Indicators of Effectiveness of Russian Companies

Компания	$T_p(TR)$, %	ROS, %	K_{TR}	K_{ROS}
НК «Роснефть»	152,2	11,6	0,932	0,690
НК «ЛУКОЙЛ»	167,3	8,2	1,024	0,491
Газпром	162,0	21,1	0,992	1,259
Сбербанк России	114,9	45,8	0,961	2,409
РЖД	110,9	2,0	0,828	0,137
Сургутнефтегаз	159,8	27,2	0,978	1,623
Группа ВТБ	115,6	26,8	0,968	1,411
Группа «Интер РАО»	282,5	29,4	2,524	5,691

Окончание табл. 9 на след. стр.

Окончание табл. 9

Компания	$T_p(TR), \%$	ROS, %	K_{TR}	K_{ROS}
Татнефть	175,6	15,7	1,074	0,938
НОВАТЭК	162,5	39,0	0,995	2,331
ГК «Мегаполис»	115,6	2,0	0,966	0,925

Источник: составлено авторами на основе отчетности компаний, рейтинга Эксперт-400 2022 г., открытой информации

Высокие значения темпов роста выручки в большей степени обусловлены низким значением базы для расчета по итогам 2020 г. Пандемия коронавируса оказала существенное влияние на деятельность компаний почти всех отраслей экономики, значительное падение выручки в 2020 г. было скорректировано российскими компаниями уже в 2021 г. и многим компаниям удалось достигнуть допандемийных значений.

Для визуальной демонстрации сонаправленности изменения признаков были построены корреляционные поля рангов (R) компаний по всем анализируемым показателям. В результате анализа корреляционных (рис. 4, 5) полей можно сделать предположение о том, что степень развития и гармоничность институциональной структуры взаимосвязаны с некоторыми показателями эффективности корпораций.

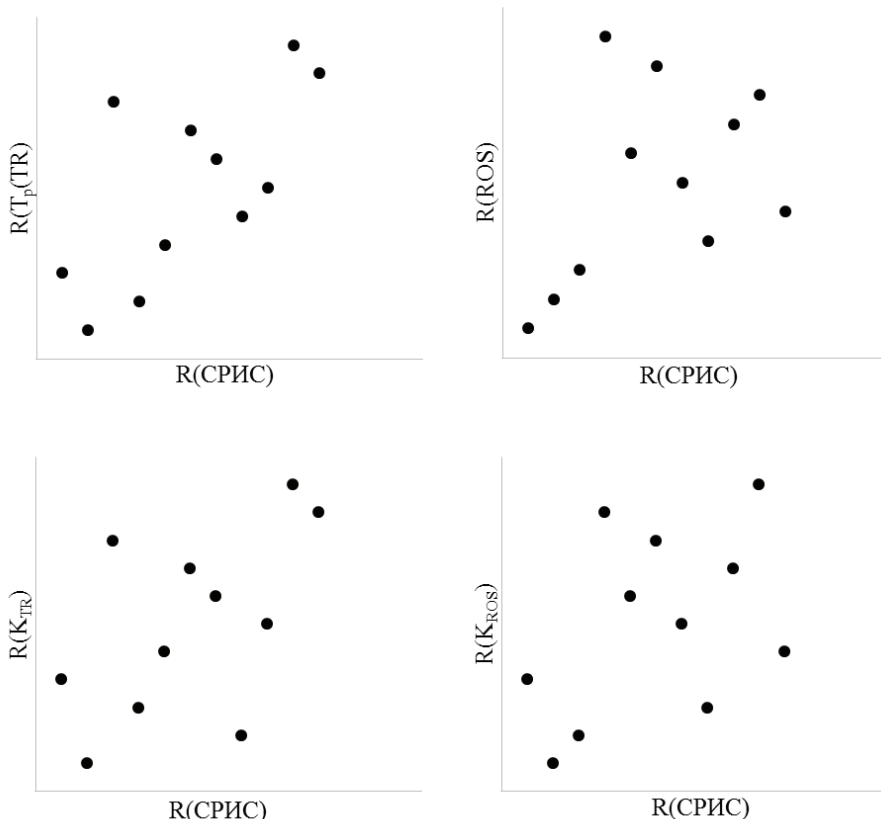


Рис. 4. Корреляционные поля рангов степени развития институциональной структуры и показателей эффективности корпораций (источник: составлено авторами).

Fig. 4. Correlation Fields of the Ranks of the Degree of Development of the Institutional Structure and Indicators of the Effectiveness of Corporations



Рис. 5. Корреляционные поля рангов гармоничности институциональной структуры и показателей эффективности корпораций
(источник: составлено авторами).

Fig. 5. Correlation Fields of the Ranks of the Harmony of the Institutional Structure and Indicators of the Effectiveness of Corporations

Результаты оценки связи институтов, степени их развития и институциональной структуры, ее гармоничности и эффективности компании на основе рангового коэффициента Спирмена представлены в таблице 10.

Таблица 10

Значения коэффициента ранговой корреляции Спирмена институтов, степени их развития и институциональной структуры, ее гармоничности и эффективности компании

Table 10

Values of the Spearman Rank Correlation Coefficient of Institutions, Their Degree of Development and Institutional Structure, Its Harmony, and the Effectiveness of the Company

	ИП	ИС	ИО	СРИС	СГИС
$T_R(TR)$	0,782	0,093	0,464	0,682	0,318
K_{TR}	0,627	-0,030	0,455	0,555	0,245
ROS	0,173	0,139	0,609	0,436	0,436
K_{ROS}	0,164	-0,048	0,618	0,436	0,327

Источник: составлено авторами.

Для дальнейшего анализа исключим из выборки компании, в которых результаты оценки институциональной структуры по данным открытой отчетности и на основе опроса существенно отличаются. В списке анализируемых останутся компании, у которых оценка различными подходами совпала по двум и более институтам (перечень представлен в табл. 11).

Проведем оценку связи институтов, степени их развития и институциональной структуры, ее гармоничности и эффективности компании Сургутнефтегаз, Интер РАО, Татнефть и ГК «Мегаполис» на основе рангового коэффициента Спирмена (табл. 12). Несомненно, малое количество компаний, оставшихся в выборке, позволяет сделать лишь предварительный анализ, который не претендует на комплексную оценку взаимосвязи, при этом считаем важным сопоставить полученные результаты.

Среди всех анализируемых показателей слабая связь наблюдается только со степенью развития института содействия, прямая связь средней силы между показателями рентабельности продаж и коэффициента на ее основе со степенью развития институциональной структуры, остальные — демонстрируют сильную прямую связь с показателями эффективности корпорации.

Таблица 11

Совпадение оценок институциональной структуры различными подходами

Table 11

Coincidence of Assessments of the Institutional Structure through Different Approaches

Компания	ИП	ИС	ИО
НК «Роснефть»	—	—	—
НК «ЛУКОЙЛ»	+	—	—
Газпром	—	—	—
Сбербанк России	—	+	—
РЖД	—	—	—
Сургутнефтегаз	—	+	+
Группа ВТБ	—	—	+
Группа «Интер РАО»	+	+	—
Татнефть	+	+	—
НОВАТЭК	—	+	—
ГК «Мегаполис»	+	+	+

Источник: составлено авторами.

Таблица 12

Значения коэффициента ранговой корреляции Спирмена институтов, степени их развития и институциональной структуры, ее гармоничности и эффективности компании

Table 12

Values of the Spearman Rank Correlation Coefficient of Institutions, Their Degree of Development and Institutional Structure, Its Harmony, and the Effectiveness of the Company

	ИП	ИС	ИО	СРИС	СГИС
$T_R(TR)$	1,000	0,150	0,800	0,800	0,800
K_{TR}	1,000	0,150	0,800	0,800	0,800
ROS	0,800	-0,050	1,000	0,400	1,000
K_{ROS}	0,800	-0,050	1,000	0,400	1,000

Источник: составлено авторами.

4. Выводы

В статье представлены результаты оценки институциональной структуры российских корпораций и ее взаимосвязи с эффективностью корпораций на основе авторского методологического подхода и методических приемов интерпретации данных опроса сотрудников российских корпораций. Предложенная методика позволяет количественно оценить степень развития каждого из внутрифирменных институтов, непосредственно наблюдаемую работниками, а также рассчитать характеристики развития институциональной среды и соразмерности ее развития для конкретной компании. Наибольшую степень развития институциональной структуры показали такие компании как Татнефть, Группа «Интер РАО» и Сургутнефтегаз, степень гармоничности (соразмерности) институциональной структуры — группа ВТБ и компания Татнефть. В наименьшей степени институциональная структура и степень гармоничности развиты в ГК «Мегаполис», где все три института имеют наименьшую степень развития среди всех анализируемых компаний. Также существенные диспропорции в развитии институтов наблюдаются в Группе «Интер РАО» (где доминируют институты оппортунизма и содействия). Выявлена прямая связь между степенью развития институциональной структуры и результатов деятельности российских корпораций, а также соразмерности развития институциональной структуры и результатов работы корпораций. Сравнение результатов на основе методов анализа открытой информации и опроса показало, что не всегда проводимые компаниями мероприятия имеют должный для работников эффект и могут оцениваться ими существенно ниже ожидаемого уровня. Кроме того, это может свидетельствовать о том, что заявленные меры поддержки сотрудников, методы оценки результатов их работы и вклада в развитие и повышение эффективности корпорации существуют только «на бумаге» (во внутренних документах компании) и не реализуются на практике.

В наибольшей степени на эффективность компании оказывают влияние институт принуждения и институт оппортунизма (на темп роста выручки от реализации и рентабельность продаж, а также коэффициенты, рассчитанные на их основе соответственно). Наличие прямой связи средней силы между степенью развития института оппортунизма и показателями эффективности корпорации указывает на значимость упорядочивания возмездного взаимодействия между субъектами современной корпорации посредством контрактов различного рода. Наиболее значимым результатом является установление прямой связи средней силы между степенью развития институциональной структуры, а также ее гармоничностью и показателями, характеризующими эффективность корпорации. Таким образом, формирование гармонично (соразмерно) развитой институциональной структуры в корпорации может способствовать достижению компанией высоких результатов деятельности. Низкую степень развития институциональной среды необходимо рассматривать как будущую точку роста в повышении качества взаимодействия между всеми субъектами корпорации, а также улучшения ее деятельности в целом.

Несмотря на то, что настоящее исследование демонстрирует возможности применения институциональной методологии в прикладных исследованиях конкретных корпораций, по представленной выборке выделить отраслевые особенности не представляется возможным. Поэтому перспективными направлениями дальнейшего развития представленного подхода являются анализ отраслевых выборок (металлургия, банки, нефтяная и газовая промышленность, машиностроение), а также лонгитюдное исследование отдельных компаний.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

Василенко, Н. В. (2008). Институциональная среда организаций: характеристики и уровни регулирования. *Проблемы современной экономики*, 3(27). <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=2081> (дата обращения: 10.12.2022).

Вольчик, В. В., Оганесян, А. А. (2010). Институты, информация и институциональная структура экономики. *Journal of Economic Regulation*, 1 (2), 30–42.

Кирдина, С. (2004). Институциональная структура современной России: эволюционная модернизация. *Вопросы экономики*, 10, 89–98. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2004-10-89-98>

Клейнер, Г. Б. (2008). Системная парадигма и системный менеджмент. *Российский журнал менеджмента*, 6(3), 27–50.

Клейнер, Г. Б. (2011). Ресурсная теория системной организации экономики. *Российский журнал менеджмента*, 9(3), 3–28.

Клейнер, Г. Б. (2013). Институциональное управление, институты управления, управление институтами. *Институциональная экономика: развитие, преподавание, применение* (с. 122–127). Мат-лы 3-й Междунар. конф. Государственный университет управления. Под ред. Г. Б. Клейнера. Москва: ГУУ.

Морозов, О. В., Бирюков, А. Г., Васильев, М. А. (2020). Статистика различий институционального состава национальной экономики и вопросы его гармонизации. *Статистика и Экономика*, 17(4), 4–32. <https://doi.org/10.21686/2500-3925-2020-4-4-32>

Никитаева, А. Ю. (2017). Институциональная структура региона в контексте инновационного развития промышленности. *Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований)*, 9(1) 134–149. <https://doi.org/10.17835/2076-6297.2017.9.1.134-149>

Плетнев, Д. А. (2013). *Концепция корпорации: опыт системно-институционального исследования*. Том 1. Челябинск: Издательство Челябинского государственного университета, 260.

Плетнёв, Д. А. (2013). Системно-институциональная теория корпорации: к разработке новой концепции. *Экон. наука соврем. России*, 4(63), 7–18.

Плетнёв, Д. А. (2022). Опыт исследования институциональной структуры российских корпораций. *Жизнеспособность экономических теорий: проверка порядком и хаосом* (с. 100–109). Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН. <https://doi.org/10.31063/EASET/2022/Pletnev.DA-9>

Плетнёв, Д. А., Козлова, Е. В. (2021). Институциональная структура корпорации: теория вопроса и российские кейсы. *Журнал экономической теории*, 18(1), 87–102. <https://doi.org/10.31063/2073-6517/2021.18-1.6>

Плетнёв, Д. А., Козлова, Е. В. (2020). К вопросу оценки отчуждения и поведенческого оппортунизма работников предприятий и корпораций. *Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки*, 13(3), 141–157. <https://doi.org/10.18721/TE.13311>

Полтерович, В. М. (2016). Позитивное сотрудничество: факторы и механизмы эволюции. *Вопросы экономики*, 11, 5–23. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2016-11-5-23>

Полухина, О. А. (2016). Институциональные основы формирования регионального рынка ИТ-услуг. *Проблемы современной экономики*, 4(60), 150–154.

Попов, Е. В. (2015). *Институты*. Екатеринбург: Институт экономики Уральского отделения РАН, 712.

Ромашенко, Т. Д., Герсонская, И. В. (2021). Институциональная структура государственного сектора экономики на современном этапе развития. *Вестник ВГУ. Сер. Экономика и управление*, 2, 5–14. <https://doi.org/10.17308/econ.2021.2/3462>

Ходжсон, Д. (2007). Что такое институты? *Вопросы экономики*, 8, 28–48. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2007-8-28-48>

Balabanova, A., Balabanov, V., Dotsenko, E., Ezdina, N. (2017). Neo-industrialization of Kuzbass economy in innovative development of coal industry and machinery. *E3S Web of Conferences*, 15. Article Number: 04013. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/20171504013>

- Brandl, B., Ibsen, C. (2017). Instability and Change in Collective Bargaining: An Analysis of the Effects of Changing Institutional Structures. *British Journal of Industrial Relations*, 55(3), 527-550. <https://doi.org/10.1111/bjir.12207>
- Buevich, A., Karamova, O., Sumarokov, E. (2019). Improvement of the Institutional Structure of the Real Sector Under the Conditions of the Digital Economy. In Popkova E. (Ed.) *Ubiquitous Computing and the Internet of Things: Prerequisites for the Development of ICT. Studies in Computational Intelligence*, 826. Cham: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-13397-9_72
- Constantine, C. (2017). Economic structures, institutions and economic performance. *Economic Structures*, 6(2). <https://doi.org/10.1186/s40008-017-0063-1>
- Henisz, W. J., Delios, A. (2000). Learning about the institutional environment. In Ingram P., Silverman B. S. (Eds.) *The New Institutionalism in Strategic Management (Advances in Strategic Management, Vol. 19)* (pp. 339-372). Bingley: Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S0742-3322\(02\)19011-5](https://doi.org/10.1016/S0742-3322(02)19011-5)
- Morrish, S. C., Earl, A. (2021). Networks, institutional environment and firm internationalization. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 36(11), 2037-2048. <https://doi.org/10.1108/JBIM-05-2019-0230>
- Mykolenko, E. (2015). Institutions and Their Impact on Economic Development. *Herald of KNUTE*, 6, 48-59.
- North, D. C. (1991). *Institutions. Journal of Economic Perspectives*, 5(1), 97-112. <https://doi.org/10.1257/jep.5.1.97>
- Pletnev, D., Kozlova, E. (2022). Employee's Behavioral Opportunism and Alienation: Exploring the Factors. *Contemporary Economics*, 16(1), 106-120. <https://doi.org/10.5709/ce.1897-9254.471>
- Popov, E. V. (2011). Institutional Atlas. *Atlantic Economic Journal*, 39(4), 445-446.
- Swaminathan, A., Wade, J. B. (2016). Institutional Environment. In Augier, M., Teece, D. (Eds.). *The Palgrave Encyclopedia of Strategic Management*. London: Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/978-1-349-94848-2_608-1
- Zobova, I., Zagladina, E., Safullin, L., Malganova, I. (2014). Institutional Aspects of State Regulation in Cyclic Development of Economy Conditions. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(28). <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n28p40>

References

- Balabanova, A., Balabanov, V., Dotsenko, E., & Ezdina, N. (2017). Neo-industrialization of Kuzbass economy in innovative development of coal industry and machinery. *E3S Web of Conferences*, 15. Article Number: 04013. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/20171504013>
- Brandl, B., & Ibsen, C. (2017). Instability and Change in Collective Bargaining: An Analysis of the Effects of Changing Institutional Structures. *British Journal of Industrial Relations*, 55(3), 527-550. <https://doi.org/10.1111/bjir.12207>
- Buevich, A., Karamova, O., & Sumarokov, E. (2019). Improvement of the Institutional Structure of the Real Sector Under the Conditions of the Digital Economy. In Popkova E. (Ed.) *Ubiquitous Computing and the Internet of Things: Prerequisites for the Development of ICT. Studies in Computational Intelligence*, 826. Cham: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-13397-9_72
- Constantine, C. (2017). Economic structures, institutions and economic performance. *Economic Structures*, 6(2). <https://doi.org/10.1186/s40008-017-0063-1>
- Henisz, W. J., & Delios, A. (2000). Learning about the institutional environment. In Ingram P., Silverman B. S. (Eds.) *The New Institutionalism in Strategic Management (Advances in Strategic Management, Vol. 19)* (pp. 339-372). Bingley: Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S0742-3322\(02\)19011-5](https://doi.org/10.1016/S0742-3322(02)19011-5)
- Hodgson, G. (2007). Chto takoye instituty? [What are Institutions?]. *Voprosy Ekonomiki*, 8, 28-48. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2007-8-28-48> (In Russ.)
- Kirdina, S. (2004). Institutsional'naya struktura sovremennoy Rossii: evolyutsionnaya modernizatsiya [Institutional Structure of Modern Russia: Evolutionary Modernization]. *Voprosy Ekonomiki*, 10, 89-98. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2004-10-89-98> (In Russ.)

Kleiner, G. B. (2008). Sistemnaya paradigma i sistemnyy menedzhment [The System Paradigm and System Management]. *Rossiyskiy zhurnal menedzhmenta [Russian Management Journal]*, 6(3), 27–50. (In Russ.)

Kleiner, G. B. (2011). Resursnaya teoriya sistemnoy organizatsii ekonomiki [The Resource-Based View and the System Organization of Economy]. *Rossiyskiy zhurnal menedzhmenta [Russian Management Journal]*, 9(3), 3–28. (In Russ.)

Kleiner, G. B. (2013). Institutstional'noye upravleniye, instituty upravleniya, upravleniye institutami [Institutional Management, Management Institutions, Management of Institutions]. *Institutstional'naya ekonomika: razvitiye, prepodavaniye, primeneniye [Institutional Economics: Development, Teaching, Application]* (pp. 122–127). Materialy Tret'yey mezhdunarodnoy konferentsii [Proceedings of the Third international conference]. Moscow, Russia: The State University of Management. (In Russ.)

Morozov, O. V., Biryukov, A. G., & Vasiliev, M. A. (2020). Statistika razlichiy institutstional'nogo sostava natsional'noy ekonomiki i voprosy yego garmonizatsii [Statistics on Differences in the Institutional Composition of the National Economy and Issues Related to its Harmonization]. *Statistika i Ekonomika [Statistics and Economics]*, 17(4), 4–32. <https://doi.org/10.21686/2500-3925-2020-4-4-32> (In Russ.)

Morrish, S. C., & Earl, A. (2021). Networks, institutional environment and firm internationalization. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 36(11), 2037–2048. <https://doi.org/10.1108/JBIM-05-2019-0230>

Mykolenko, E. (2015). Institutions and Their Impact on Economic Development. *Herald of KNUTE*, 6, 48–59.

Nikitaeva, A. Y. (2017). Institutstional'naya struktura regiona v kontekste innovatsionnogo razvitiya promyshlennosti [Regional Institutional Structure in the Context of Innovative Industry Development]. *Journal of Institutional Studies*, 9(1), 134–149. <https://doi.org/10.17835/2076-6297.2017.9.1.134-149> (In Russ.)

North, D. C. (1991). *Institutions*. *Journal of Economic Perspectives*, 5(1), 97–112. <https://doi.org/10.1257/jep.5.1.97>

Pletnev, D. A. (2013a). *Kontseptsiya korporatsii: opyt sistemno-institutstional'nogo issledovaniya [The Concept of Corporation: Experience of System-Institutional Research]*. Volume 1. Chelyabinsk, Russia: Publishing House of Chelyabinsk State University, 260. (In Russ.)

Pletnev, D. A. (2013b) Sistemno-institutstional'naya teoriya korporatsii: k razrabotke novoy kontseptsii [The Systematic Institutional Theory of the Corporation: Towards a New Conceptualization]. *Ekonomicheskaya nauka sovremennoy Rossii [Economics of Contemporary Russia]*, 4(63), 7–18. (In Russ.)

Pletnev, D. A. (2022). Opyt issledovaniya institutstional'noy struktury rossiyskikh korporatsiy [Institutional Structure of Russian Corporations: Research Case]. *Zhiznesposobnost' ekonomicheskikh teoriy: proverka poryadkom i khaosom [Viability of Economic Theories: Through Order and Chaos]* (pp. 100–109). Ekaterinburg, Russia: Institute of Economics of the Ural Branch of RAS. <https://doi.org/10.31063/EASET/2022/Pletnev.DA-9>

Pletnev, D. A., & Kozlova, E. V. (2020). K voprosu otsenki otchuzhdeniya i povedencheskogo oportunitizma rabotnikov predpriyatii i korporatsiy [Towards Evaluation of Alienation and Behavioral Opportunism of Enterprises and Corporations Workers]. *Nauchno-tekhnicheskiye vedomosti SPbGPU. Ekonomicheskije nauki [St. Petersburg State Polytechnical University Journal. Economics]*, 13(3), 141–157. <https://doi.org/10.18721/JE.13311> (In Russ.)

Pletnev, D. A., & Kozlova, E. V. (2021). Institutstional'naya struktura korporatsii: teoriya voprosa i rossiyskiye keysy [Institutional Structure of Corporations (the Case of Large Russian Corporations)]. *Zhurnal ekonomicheskoy teorii [Russian Journal of Economic Theory]*, 18(1), 87–102. <https://doi.org/10.31063/2073-6517/2021.18-1.6> (In Russ.)

Pletnev, D., & Kozlova, E. (2022). Employee's Behavioral Opportunism and Alienation: Exploring the Factors. *Contemporary Economics*, 16(1), 106–120. <https://doi.org/10.5709/ce.1897-9254.471>

Polterovich, V. M. (2016) Pozitivnoye sotrudnichestvo: faktory i mekhanizmy evolyutsii [Positive Collaboration: Factors and Mechanisms of Evolution]. *Voprosy Ekonomiki*, 11, 5–23. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2016-11-5-23> (In Russ.)

Polukhina, O. A. (2016). *Institutsional'nyye osnovy formirovaniya regional'nogo rynka IT-uslug* [Institutional Foundations in the Formation of the Regional Market for IT-services]. *Problemy sovremennoy ekonomiki* [Problems of Modern Economics], 4(60), 150-154. (In Russ.)

Popov, E. V. (2011). *Institutional Atlas. Atlantic Economic Journal*, 39(4), 445-446.

Popov, E. V. (2015). *Instituty* [Institutions]. Ekaterinburg, Russia: Institute of Economics of the Ural Branch of RAS, 712. (In Russ.)

Romashchenko, T. D., & Gersonskaya, I. V. (2021). *Institutsional'naya struktura gosudarstvennogo sektora ekonomiki na sovremennom etape razvitiya* [The Institutional Framework for the Public Sector of Economy at the Current Stage of its Development]. *Vestnik VGU. Seriya: Ekonomika i upravleniye* [Proceedings of Voronezh State University. Series: Economics and Management], 2, 5-14. <https://doi.org/10.17308/econ.2021.2/3462> (In Russ.)

Swaminathan, A., & Wade, J. B. (2016). *Institutional Environment*. In Augier, M., Teece, D. (Eds.). *The Palgrave Encyclopedia of Strategic Management*. London: Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/978-1-349-94848-2_608-1

Vasilenko, N. V. (2008). *Institutsional'naya sreda organizatsiy: kharakteristiki i urovni regulirovaniya* [Institutional Environment of Organizations: Characteristics and Levels of Regulation]. *Problemy sovremennoy ekonomiki* [Problems of Modern Economics], 3(27). <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=2081> (Date of access: 10.12.2022). (In Russ.)

Volchik, V. V., & Oganessian, A. A. (2010). *Instituty, informatsiya i institutsional'naya struktura ekonomiki* [Institutions, Information and Institutional Structure of the Economy]. *Journal of Economic Regulation*, 1(2), 30-42. (In Russ.)

Zobova, I., Zagladina, E., Safullin, L., & Malganova, I. (2014). *Institutional Aspects of State Regulation in Cyclic Development of Economy Conditions*. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(28). <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n28p40>

Информация об авторах

Плетнёв Дмитрий Александрович — кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики отраслей и рынков, Челябинский государственный университет; <https://orcid.org/0000-0002-6494-572X> (Российская Федерация, 454001, г. Челябинск, ул. Братьев Кашириных, 129; e-mail: pletnev@csu.ru).

Козлова Елена Викторовна — старший преподаватель кафедры экономики отраслей и рынков, Челябинский государственный университет; <https://orcid.org/0000-0002-5884-5896> (Российская Федерация, 454001, г. Челябинск, ул. Братьев Кашириных, 129; e-mail: kozlova@csu.ru).

About the authors

Dmitriy A. Pletnev — Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Associate Professor of Department of Economics of Industries and Markets, Chelyabinsk State University; <https://orcid.org/0000-0002-6494-572X> (129, Bratiev Kashirinykh St., Chelyabinsk, 454001, Russian Federation; e-mail: pletnev@csu.ru).

Elena V. Kozlova — Senior Lecturer of Department of Economics of Industries and Markets, Chelyabinsk State University; <https://orcid.org/0000-0002-5884-5896> (129, Bratiev Kashirinykh St., Chelyabinsk, 454001, Russian Federation; e-mail: kozlova@csu.ru).

Дата поступления рукописи: 24.01.2023.

Прошла рецензирование: 10.02.2023.

Принято решение о публикации: 18.05.2023.

Received: 24 Jan 2023.

Reviewed: 10 Feb 2023.

Accepted: 18 May 2023.