

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНО-ЭВОЛЮЦИОННАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

ДОЛГОСРОЧНАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДИНАМИКА: РОЛЬ НЕФОРМАЛЬНЫХ ИНСТИТУТОВ

А. А. Аузан, Е. Н. Никишина

В статье рассмотрены гипотезы, связанные с разработкой понятия культурного капитала, которые могут определить структуру зарождающейся теории неформальных институтов. Среди них гипотеза об иерархии неформальных институтов, гипотеза о конкурентных преимуществах, обусловленных неформальными институтами, и гипотеза о связи между неформальными институтами и экономическими трансформациями. На основе эмпирических примеров в статье сделан вывод о значении неформальных институтов, а также предложены пути их продуктивного использования на микро- и макроуровне.

Институциональное течение в экономической науке появилось более ста лет назад как альтернатива неоклассике, опирающейся на концепцию рациональности экономических агентов и принцип максимизации. Один из основоположников институционализма Т. Веблен предложил рассматривать общественно-экономические явления, используя элементы общественной психологии, совокупность норм, привычек и мотивов людей.

Традиционные, или старые институционалисты опирались на инструментарий смежных дисциплин (философии, социологии и др.), рассматривали институты в их эволюционном процессе, полагая, что они являются экзогенным фактором по отношению к поведению людей. Среди ярких представителей традиционного институционализма можно назвать имена Т. Веблена, Дж. Коммонса, В. Митчела, К. Айрса, А. Бергле, Дж. Гелбрейта и других. Вместе с тем индуктивность подхода традиционных институционалистов, «литературность» теорий, как писал о них М. Алле, подчеркивая широту трактовок институтов и метафоричность изложения в работах авторов, позволяет говорить о традиционном институционализме не столько как о науке, сколько как об искусстве. Традиционным институционалистам удавалось описывать и объяснять реальные явления, в то же время предсказательная сила теории была слабой.

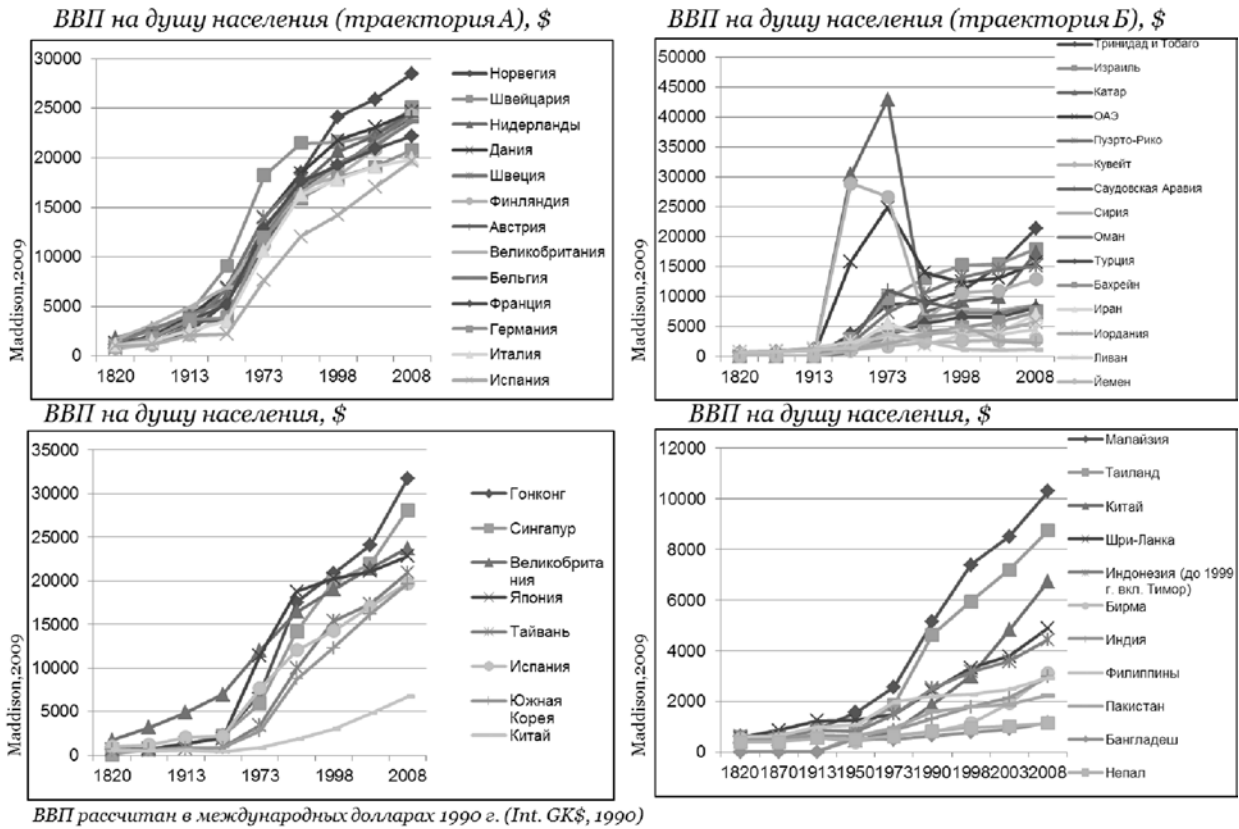
Развитие новой институциональной экономической теории, опирающейся на введенное в методологический аппарат Р. Коузом понятие транзакционных издержек, позволило операционализировать концепцию институтов, обусловило возможности верификации и фаль-

сификации создаваемых на стыке с другими науками теорий. Среди них можно назвать теорию прав собственности, теорию общественного выбора, теорию экономического анализа права, теорию контрактов и т. д., причем их появление преимущественно связано с трактовкой формальных институтов. Вместе с тем неформальные институты остаются в настоящее время сравнительно малоизученными. Вероятно, дальнейшее развитие новой институциональной экономической теории будет связано в основном с формированием теории неформальных институтов.

Проблема долгосрочной экономической динамики

Постановка проблемы долгосрочной экономической динамики имеет определенные статистические основания. В связи с этим необходимо дать пояснения к графикам, в основе которых лежат известные таблицы Мэдисона (рис. 1).

По Мэдисону, существуют две траектории долгосрочного экономического развития, к которым притягиваются все страны. Две траектории развития свидетельствуют о том, что есть страны, которые, несомненно, развиваются и иногда делают серьезные скачки, но при этом они в основном остаются на околоземной орбите. Они растут, но темп роста не так высок — это траектория Б. Траектория А: есть страны, которые растут с невысоким среднегодовым темпом, но зато когда мы смотрим на их рост в больших промежутках времени, накопленный результат очевиден. Секрет, кстати, очень простой — они не падают глубоко во время кризиса.



ВВП рассчитан в международных долларах 1990 г. (Int. GK\$, 1990)

Рис. 1. Долгосрочная макроэкономическая динамика

Вопрос при этом заключается не в том, как расти, а в том, как не падать — причина высокой траектории в том, что там хорошие институты, которые работают как амортизаторы, как подушка, которая не позволяет падать. Но вот интересный вопрос — если все давно поняли, что при хороших институтах экономика не сильно падает, что это гарантия длительного успешного роста, то почему все этого не сделали? И вот для того, чтобы ответить на этот вопрос, важны 2 нижних графика, потому что на юго-западном графике речь идет о тех 5 странах, которые за последние 50 лет перешли с траектории Б на траекторию А. На юго-восточном графике — страны на успешном старте. О них нельзя сказать, что они уже перешли с одной траектории на другую. Прежде всего, это Малайзия и Тайланд. Малайзия хорошо прошла кризис, и похоже, что это первая мусульманская страна, которая создала устойчивый механизм роста.

Давайте осознаем модернизацию как проблему. Дело в том, что обычно о модернизации говорят как о задаче модернизации страны. Но если десятки стран пытались, но только пять могут быть признаны успешными за последние 50–60 лет, то, значит, это не задача. Это проблема. И действительно, это проблема не только для реальной экономической дина-

мики, но и теории. В конце 1950-х гг. была высказана модернизационная гипотеза, или гипотеза развития. Ее высказал глава институциональной школы американской социологии Сеймур Липсет, и его идея базировалась на том, как происходит модернизация, как происходит переход. Хотя заметим, что тогда еще не было описаний траекторий по А. Мэдисону, они возникли только на рубеже XX и XXI вв., но 50 лет назад все равно было понимание, что должны быть ключи перехода с низкой траектории на высокую. Гипотеза Липсета состояла в том, что в первую очередь необходим экономический рост. Предположим, добились экономического роста, далее важно более равномерно распределить блага, поднять уровень образования, возникает спрос на другую — демократическую — политическую систему, и страна входит в устойчивое развитие. Расчеты, однако, показали, что эта гипотеза не подтверждается. Была и противоположная гипотеза: сначала надо провести политические преобразования. Тогда население может через демократию воздействовать на экономику, потребовать другой жизни, и это запускает двигатель роста, и страна поднимается. Обе гипотезы на сегодняшний момент не подтвердились. Тогда возникает догадка: может быть, дело в социально-культурных факторах, не в демократии

или политическом строе, не в запуске технического прогресса и экономического роста?

Отметим характерный факт, что в разгар кризиса лауреатом Нобелевской премии 2009 г. стал Оливер Уильямсон, институциональный экономист, первооткрыватель теории оппортунистического поведения. Уильямсон, как известно, полагает, что институциональная экономика — это «наноэкономика», микроэкономика и в то же время это «мегаэкономика». Когда мы имеем макро-макропоставку от Мэдисона, по существу, мы находимся в сфере не макроэкономики, а макро-макроэкономики, мегаэкономики, но ответы лежат, скорее всего, в сфере наноэкономики. Нужно введение особого исследовательского аппарата для того, чтобы мы могли говорить об этих неформальных практиках на языке институциональной экономики.

Неформальные институты в новой институциональной экономической теории

Что такое, с нашей точки зрения, неформальные институты? Формальные и неформальные институты отличаются способом принуждения, способом инфорсменты. Как правило становится реальным? Юрист может сказать: «Так написано, и поэтому кодекс так формулирует взгляд на это правило», экономист так сказать не может. Экономист скажет: «Да, написано так, но в жизни происходит по-другому, в жизни действует какое-то другое правило». Следовательно, способ принуждения к исполнению правил важен, а способ принуждения принципиальный — это либо специально обученные люди (налоговый инспектор, таможенный чиновник, полицейский, тюремщик и так далее), либо совершенно другой принцип, когда любой может выступить гарантом, когда окружение заставляет вас вести себя тем или иным способом. Отсюда определение: неформальным является институт, когда любой индивид, полагающий, что рассматриваемое правило должно выполняться, вас к этому принуждает. А что значит «полагающий»? Это значит, что у него так устроена система ценностей, что он считает, что вести себя надо вот так. Ценности определяют поведенческую установку. А что значит «должно выполняться»? Это значит, что сообщества могут быть устроены как бондинги — связь людей, которые друг друга хорошо знают, или бриджинги — взаимодействие людей незнакомых или принадлежащих разным сообществам. Это все в понятиях культурного и социального капитала, в этом

смысле мы переводим в терминологию социального и культурного капитала то, что другие науки могут исследовать другими способами. И приходим к количеству, потому что конечно, там, где существуют измерения, у экономистов возникают совершенно другие возможности.

Разнообразие трактовок культуры и культурного капитала в философии, антропологии, психологии, культурологии, социологии и экономике велико. Тем не менее, можно говорить, что жесткое ядро концепции культуры и культурного капитала, использующейся в экономических исследованиях, состоит в ценностях и убеждениях, передающихся из поколения в поколение и разделяемых определенным сообществом [13, 14, 15]. Чтобы подчеркнуть экономическую сущность данной концепции, заключающуюся в наборе выгод и издержек, которые порождает тот или иной набор ценностей и убеждений в процессе социально-экономических отношений, далее будет использоваться термин «культурный капитал», а не «культура».

Концепция социального капитала в настоящее время разработана экономистами значительно лучше концепции культуры и культурного капитала. При этом, несмотря на многообразие определений, которые используют исследователи, большинство из них сходятся в том, что социальный капитал включает в себя доверие и нормы кооперации [16, 19].

Для измерения социального капитала обычно используются показатели различных типов доверия. Для оценки культурного капитала применяются показатели, разработанные Г. Хофстеде, Р. Инглхартом, Ш. Шварцем, Ф. Тромпенаарсом и др., например, индивидуализм-коллективизм, дистанция власти, универсализм-партикуляризм, избегание неопределенности, гармония-мастерство, ценности выживания-самовыражения.

Сопоставление показателей социального и культурного капитала позволяет сделать вывод, что социальный капитал можно описать через культурные измерения, в то же время существуют культурные измерения, которые нельзя описать через измерители социального капитала. Аналогия с диаграммами Эйлера позволяет рассматривать социальный капитал как часть более широкой концепции культурного капитала. Что касается соотношения с неформальными институтами, то здесь можно предположить, что концепция культурного капитала шире концепции неформальных институтов и ее в себя включает. Чтобы опровергнуть это предположение, достаточно было бы привести пример неформального института, кото-

рый бы не являлся культурным капиталом, но пока такой пример не найден.

Продуктивность культурного капитала и использование методик социокультурных измерений

Вместе с тем возникает вопрос, любой набор ценностей и поведенческих установок может быть капиталом для страны, то есть быть продуктивным при организации экономических взаимодействий, или он становится таким лишь при определенных условиях? Всегда можно, опираясь на данные по социокультурным методикам, говорить о том, что страна обладает культурным капиталом или нет?

Можно предположить, что для того, чтобы данный набор ценностей и установок являлся капиталом, необходимо чтобы были выполнены два условия: 1) дисперсия культурного показателя должна быть низкой; 2) значение социокультурной характеристики (характеристик) должно быть ярко выраженным. То есть чтобы социокультурные характеристики могли рассматриваться как капитал, они должны быть ярко выраженными у населения и разделяться большим числом респондентов. Экстремальным примером того, как культурные характеристики могут использоваться в качестве продуктивного ресурса страны, может служить создание коллективных идеологий.

В случае если эти условия выполнены, это будет означать снижение неопределенности среды, сопровождающееся снижением транзакционных издержек взаимодействия. Тогда, в зависимости от того, как соотносятся поведение, сопряженное с данными социокультурными характеристиками, с устройством формальных институтов, культура может быть продуктивным фактором (снижающим издержки взаимодействия и увеличивающим выгоды от него), контрпродуктивным (создающим дополнительные издержки) или нейтральным.

В том случае если культурная характеристика выражена слабо или среди населения наблюдается существенный разброс по этой характеристике, действие указанных эффектов будет снижаться в силу того, что соответствующие ей модели поведения не будут рассматриваться населением в качестве имплицитно заданных.

В то же время возможна ситуация, при которой страна занимает срединное положение по всем социокультурным характеристикам. В этом случае поле для «капитализации» сужается до пересечений социокультурных характеристик, на которых будет происходить сни-

жение неопределенности взаимодействия, но уже по более узкому кругу направлений.

В настоящее время существует ряд методик измерения социокультурных характеристик (Г. Хофстеде, Ш. Шварц, Р. Инглхарт, Ф. Тромпенаарс, Р. Льюс и др.). Как правило, авторы используют не более восьми культурных показателей, причем зачастую они близки друг к другу. Так, например, показателю дистанции власти Г. Хофстеде близок не только аналогичный показатель дистанции власти, использованный в проекте GLOBE Э. Хауза, но и показатель эгалитаризма-иерархии у Ш. Шварца, а показатель индивидуализма-коллективизма в том или ином качестве присутствует в методиках Г. Хофстеде, Ф. Тромпенаарса, Э. Хауза, Ш. Шварца и др.

В то же время авторы методик используют разные подходы к построению выборки и конструированию показателей. Так, например, если Г. Хофстеде, Ф. Тромпенаарса и Э. Хауз используют выборки менеджеров, объясняя это необходимостью нивелировать влияние организационной и корпоративной культуры на ответы респондентов, то Р. Инглхарт конструирует показатели на основе репрезентативной страновой выборки. Причем зачастую, как, например, в методиках Г. Хофстеде, Ф. Тромпенаарса, распределение культурных характеристик по выборке авторы не раскрывают.

Из этого следует, что для того чтобы увеличить достоверность выводов о распространенности социокультурных характеристик в стране, следует учитывать не только расположение страны по шкале социокультурных измерений, но и дисперсию этого показателя по выборке. В случае если такие данные не доступны, увеличить достоверность результата можно путём использования нескольких методик, характеризующих сходные социокультурные показатели. Тогда можно ожидать, что социокультурный профиль страны, полученный в результате пересечения социокультурных профилей, построенных на основе разных методик, будет более устойчивым и надежным.

В то же время эффективность капитализации социокультурных характеристик будет зависеть от того, насколько формальные институты гармонизированы с неформальными институтами, насколько использован потенциал по снижению транзакционных издержек, заложенный в социокультурных характеристиках. В работе Ч. Чена, М. Пенга и П. Сапарито авторы связывают культурное измерение индивидуализм-коллективизм с разным уровнем

оппортунизма [12]. Они акцентируют внимание на том, что в индивидуалистическом обществе проблема обмана во внутригрупповых взаимодействиях будет острее, чем в коллективистском обществе, что будет обуславливать различия в предпочтительных дизайнах сотрудничества.

Вместе с тем можно предположить, что не только показатель «индивидуализм — коллективизм», но и прочие культурные измерения влияют на определенные виды трансакционных издержек. Например, показатель дистанции власти (по Хофстеде) может быть связан с издержками измерения, издержками заключения контракта и издержками спецификации и защиты прав собственности; показатель избегания неопределенности — с издержками выявления альтернатив и издержками заключения контракта. Установление связи между отдельными культурными измерениями и видами трансакционных издержек представляется отдельной исследовательской задачей. Шагом на пути к ее решению может стать проведение полевых исследований, направленных на изучение связи между культурной спецификой и экономическими отношениями.

Культурный капитал на микроуровне: корпоративная культура

Своеобразный аналог концепции культурного капитала на микроуровне — корпоративная культура. Обычно под ней понимают набор разделяемых группой, часто имплицитных предпосылок, которые определяют поведение, образ мышления и реакцию на изменение окружающей среды [20]. То есть, по сути, это те же ценности и поведенческие установки, но действующие в рамках одной компании.

Интересно, что несмотря на то что существующие методики социокультурных измерений предоставляют данные по странам, их можно разделить на две группы, объединив в первую те, которые применяются преимущественно на микроуровне, уровне компании (методика Р. Льюиса, Ф. Тромпенаарса и др.), а во вторую — методики, использующиеся также при объяснении процессов на макроуровне (методика Г. Хофстеде, Ш. Шварца, Р. Инглхарта и др.).

В отличие от понятия культурного капитала, используемого на макроуровне, понятие корпоративной культуры можно охарактеризовать через институт. Так как, с одной стороны, гарантом соблюдения принятых моделей поведения работниками могут быть менеджеры (и тогда ей присущи черты формального инсти-

тута), а с другой стороны, в силу высокой плотности и повторяемости взаимодействия работников внутри компании гарантом может стать любой работник (и тогда это неформальный институт).

Как и на макроуровне, корпоративная культура позволяет снизить неопределенность взаимодействия между сотрудниками компании (причем как в типичных, так и в нестандартных ситуациях), а также снизить внутренние трансакционные издержки компании.

При этом продуктивность корпоративной культуры подтверждают не только результаты многочисленных исследований, свидетельствующих о связи между сильной корпоративной культурой и успешностью компании [17], но и сам факт, что компании по всему миру расходуют свои ресурсы на поддержание и развитие корпоративной культуры.

Как и на макроуровне, потенциал для эффективного использования корпоративной культуры будет определяться тем, насколько ярко выражена та или иная норма поведения и тем, насколько эта норма присуща всем сотрудникам (дисперсия нормы). При этом корпоративная культура будет эффективной, если она не противоречит формальным и неформальным правилам, применяющимся за пределами организации, условиям окружающей среды.

Как на макроуровне, так и на микроуровне, нельзя говорить о существовании единственной успешной культурной формулы. Успешность обуславливается не конкретным набором характеристик, а тем, используется их продуктивный потенциал или нет. В качестве примера можно привести две успешные компании, обладавшие различными корпоративными культурами. Одна из них — немецкая «Даймлер-Бенц», другая — американская «Крайслер», где первая характеризовалась консервативностью и иерархичным стилем управления, а вторая — открытостью и креативностью. В то же время поглощение компанией «Даймлер-Бенц» компании «Крайслер» в 1998 г. оказалось неудачным. Причем среди объяснений называют также культурную инерцию и конфликт корпоративных культур в изменившихся условиях [11].

Корпоративную культуру нельзя изменить одновременно — возможность «отчуждения» корпоративной культуры от компании ограничена. В то же время успешность слияний и поглощений обуславливается, как правило, не поглощением или замещением одной корпоративной культурой другой корпоративной

культуры, а созданием новой корпоративной культуры, которая позволяла бы учитывать культурные различия этих компаний, создавала условия для развития взаимного доверия и уважения [21].

Гипотезы о неформальных институтах

Итак, есть данные по мегаэкономической динамике за 190 лет. Но есть и данные о ценностях и поведенческих установках, об их динамике за 50 лет, поскольку кросскультурные измерения возникли в 60-е гг. XX в. Первым начал эти кросскультурные измерения замечательный голландский социопсихолог Гирт Хофстеде.¹

Однако когда его подход вошел в моду и у него появились подражатели, последователи, которые стали описывать те нации, о которых Хофстеде не писал, то они, чтобы проверить свой результат, снова проводили измерения тех наций, которые Хофстеде уже измерял. И вот тут обнаружилась потрясающая вещь — лицо нации меняется. Хофстеде этого не предполагал. Характеристики могут меняться, и выходы с траектории Б на траекторию А связаны с изменением характеристик. При этом оказывается, что эти характеристики воздействуют на экономическую специализацию, на успешность в том или ином виде деятельности.

Изменения на уровне ценностей измеряются индексами Инглхарта. Рональд Ингларт по своей методике, где всего две оси (рационально-секулярные ценности — традиционные ценности и выживание — самовыражения), замеряет много лет разные страны. Угол успешности здесь северо-восточный, там находятся наиболее экономически успешные страны, то есть у них ценности в основном рационально-секулярные, а не традиционные. Речь идет, разумеется, об экономической успешности, ни в коем случае, не следует путать экономическую успешность с успешностью нации вообще.

Итак, у нас есть возможность определить через социальный и культурный капитал, что такое неформальные институты, и измерять

их через коэффициенты Хофстеде и индексы Инглхарта, через данные по кросскультурным исследованиям.

Чтобы в дальнейшем формулировать гипотезы, надо понимать, о какой проблеме мы говорим: судя по долгосрочным трендам и мегаэкономической динамике, видимо, есть такие характеристики культуры, которые способствуют росту в определенных направлениях и те, которые препятствуют. По существу, в этом случае следует говорить о кодированности, о том, что есть некоторый национальный код, что порождает два вопроса. Во-первых, можно ли этот код раскрыть в принципе? А во-вторых, код — это приговор нации (она всегда будет успешна, например, в военных действиях и неуспешна, например, в торговле)? Или это не приговор, а некоторая констатация того, в каком состоянии сейчас находятся эти социокультурные характеристики? Безусловно, коды раскрываемы. В менеджменте, в микроэкономике обнаруживается довольно много работ, которые ориентированы на использование национальных кодов в управлении, в создании коллективов, в комбинации трудовых ресурсов и т. д.

На основе описанных выше подходов были сформулированы три гипотезы, и они в какой-то степени могут определить структуру теории неформальных институтов.

Известен принцип иерархии в формальных правилах — это дороговизна изменения правила — во времени, в деньгах, в затрате человеческих ресурсов: выше стоит то правило, которое сложнее изменить. Гипотеза об иерархии неформальных институтов несколько иного устройства. Мы полагаем, что ценности не определяют поведенческие установки, а скорее отсекают набор поведенческих установок, который не допускается. По поводу самих поведенческих установок имеются две гипотезы: первая гипотеза о трансформации, о том, как происходит преобразование, переход с траектории на траекторию. И вторая — гипотеза о конкурентных преимуществах, то есть за счет чего происходит переход.

Использование гипотез о неформальных институтах в прикладной экономике

Представленный на рисунке 2 список — это результат наших исследований 2011 г., которые были сделаны по заказу Консультативной группы Президента Российской Федерации по вопросам модернизации. Пять характеристик, которые были найдены — это результат сопоставления траекторий пяти успешных стран:

¹ Как и О. Уильямсон, Г. Хофстеде полагает, что изменения культурных характеристик происходят очень медленно. Поэтому для Г. Хофстеде важно не столько абсолютное значение культурных показателей страны, сколько разница в значениях культурных показателей для разных стран и их относительное расположение. Его подход предполагает, что страны могут «дрейфовать» в сторону изменения тех или иных культурных характеристик, но при этом положение стран относительно друг друга остается неизменным. На этом принципе основана его процедура расширения выборки стран и увеличение базы данных. [15]

Существует связь между динамикой основополагающих ценностей и количественными показателями социально-экономического развития общества.

Модернизация как социокультурный процесс, в рамках которого происходит:

- укрепление значения ценностей **индивидуализма**,
- переход от традиционных ценностей к **секулярно-рациональным**,
- рост ценностей **самовыражения**,
- снижение **дистанции власти**.

Кроме того, для модернизовавшихся стран характерна **высокая долгосрочная ориентация**.

Культурные факторы модернизации, 2011

Сферы специализации, определяемые культурным профилем:

Высокая маскулинность + низкая дистанция власти

- массовое производство (в химической промышленности, производстве тяжелого оборудования)

Высокая феминность + высокая терпимость

- сервисные виды деятельности;
- консалтинг

Индивидуализм + низкое избегание неопределенности

- инновационный сектор

Ист.: G.Hofstede, Culture consequences, 2002; исследование ИНП «Общественный договор»

Рис. 2. Взаимосвязь между характеристиками неформальных институтов и возможностями трансформации

Японии, Южной Кореи, Гонконга, Сингапура, Тайваня. Мы выясняли, как изменились ценности и поведенческие установки одновременно с экономическим взлетом. Подчеркнем, что причинной связи тут пока нет, мы говорим только, что это менялось одновременно — и то, и другое; поведенческие установки и ценности одновременно с экономическим взлетом, с мегадинамикой. Это гипотеза о трансформации. А за счет чего произошло это изменение? Здесь мы дополнили предположение основателя этого направления Гирта Хофстеде, сделанное в 2002 г. Если смотреть на картину экономической специализации стран, выясняются интересные вещи: например, что страны с высокими показателями маскулинности хорошо занимают массовыми производствами, стандартизированными производствами. Для того чтобы заниматься инновационной экономикой, оказывается, нужно иметь низкий уровень избегания неопределенностей. В этом смысле Китай и США имеют к этому предрасположенность, а нынешняя Россия — не имеет. Зато для того, чтобы производить, например, штучные, уникальные продукты, нужно определенное сочетание качеств, когда существует одновременно достаточно высокий индивидуализм, достаточно высокая склонность к самореализации с долгосрочным видением. Это в России присутствует.

Чем отличалась Южная Корея в 60-е гг.? Рисовая страна, рисовая культура, а какой они

стали державой? Машиностроительной. А почему машиностроительной? Потому что удалось объяснить крестьянину, что довольно сложная технология рисоводства и непростая технология сборки машин родственны, похожи. Что это то, что крестьянин умеет делать, только в другой последовательности. Что просто нужно последовательно сделать целый ряд операций и соблюдать обязательно стандарт — сроки, время, последовательность операций и прочее, и прочее. Оказалось, что страна рисоводческая может стать совсем не рисоводческой великой державой, а машиностроительной. Это к вопросу о том, какой поведенческий и ценностный ресурс кладется в основу скачка. Еще один ресурс, сработавший в Южной Корее — бондинговый социальный капитал — создание чеболей на основе крупных кланов. В результате — очень низкие трансакционные издержки коммуникации, поскольку существует высокий уровень взаимного доверия. Может ли это сделать, например, Россия? Нет, не может, потому что нет такого ресурса. Большой семьи, клана — нет. Означает ли это, что никто больше не может сделать? Нет, не означает. Возможны варианты.

Прежде всего, этот подход был сформулирован по опыту совместной деятельности и участия в казахстанских и российских реформах. Результаты этой работы изложены в статьях, которые были опубликованы в журнале «Вопросы экономики» [1-4, 8, 10]. Цикл из ше-

Портрет российского инноватора, взгляд из Германии, США и России

характеристика	плюсы	минусы
восприятие профессии как призвания, а не карьеры	нацеленность на самореализацию, на достижение уникального результата, высокая креативность	неумение себя «подавать» и «продавать», замкнутость на признании среди узкого круга коллег и друзей
фундаментальное образование советского образца	универсальная квалификация	необходимость адаптироваться к конкретным узкоспециальным задачам
опыт работы в институционально и нормативно не определенной среде	способность решать сложные нестандартные уникальные задачи	сложности в решении формальных и рутинных («скучных») проблем, потребность быть «творцом», а не «исполнителем»
радикальный индивидуализм	склонность к трудоголизму и гиперответственность, презрение к признанным авторитетам	отсутствие навыков командной работы, конфликтный характер взаимодействия, неумение перераспределять ответственность, авторитарный стиль управления
короткий горизонт планирования	способность к мобилизационным усилиям и краткосрочным прорывам	отсутствие стратегического мышления, ориентация на решение тактических задач

Социологическое исследование проведено Центром независимых социологических исследований (Санкт-Петербург). Общее руководство – Виктор Воронков. Полевое исследование в России – Ольга Бредникова, Борис Гладарев, Елена Никифорова, Елена Чикадзе; в США – Жанна Атаянц и Ирина Олимпиева; в ФРГ – Татьяна Бараулина, Валерия Медвежникова и Елена Паршина-Штайн.

Рис. 3. Портрет российского инноватора

сти статей носит название «Социокультурный подход к экономической модернизации», именно поэтому подход — социокультурный, так как он связан с неформальными институтами.

Исследование, посвященное социокультурным ключам модернизации, проводилось одновременно в России (в Санкт-Петербурге), в Германии (Северный Рейн, Вестфалия и Берлин) и в США (Нью-Джерси и Мэриленд). Исследование было направлено на то, чтобы понять, как наши соотечественники, россияне ведут себя в инновационном секторе, в трех совершенно разных странах с разной национальной средой. Гипотеза состояла в том, что набор социокультурных характеристик, коэффициенты Хофстеде и индексы Инглхарта значимо влияют на поведение человека, на то, что с ним происходит в его трудовой карьере. Общий вывод состоял в том, что россияне хорошо делают карьеру в инновационном секторе, но только в малых компаниях, и не делают карьеру в крупных инновационных компаниях. Почти не найти русских президентов и вице-президентов и в крупных компаниях. Но в успешных стартапах вы найдете их очень много. Результаты исследований социологов по этому вопросу представлены на рис. 3.

Например, опровергнуто представление о русском коллективизме, потому что оказалось, что русские не просто индивидуалисты, а радикальные индивидуалисты. Именно поэтому русский менеджер высокого уровня оказывается авторитарным. Он сам знает что делать, он относится к работе как к призванию, а не как к карьере. У него фундаментальное образование, и он все понимает, он может работать в нормативно неопределенной среде, он не руководствуется инструкциями и законами, поэтому понятно, какие возникают негативные последствия, притом что он замечательно справляется с авралами, может решать абсолютно нестандартные задачи и т. д.

На основе такого рода исследований были сделаны выводы, которые были предложены Президенту и Правительству России. Давайте отдадим себе отчет в том, что наша страна за век имеет потрясающие достижения: космический корабль, гидротурбина, атомная и водородная бомбы, но за XX в. наша страна не смогла создать конкурентоспособный массовый автомобиль, и мы полагаем, что при этой структуре неформальных институтов, сколько вы ни вложите в автопром, вы не получите конкурентоспособный автомобиль. Сколько десятилетий вы ни будете держать протекционистские

Уровень	Содержание уровня	Частота изменения
1. Социальные теории	Социальная укоренённость: неформальные институты, обычаи, традиции, религиозные нормы	100 – 1000 лет
2. Экономическая теория прав собственности/позитивная политическая теория	Институциональная среда: формальные правила, особенно, права собственности	10 – 100 лет
3. Теория транзакционных издержек	Механизмы управления сделками, контракты	1 – 10 лет
4. Неоклассическая экономическая теория/теория агентских отношений	Распределение ресурсов и занятость (цены, количества, структура стимулов)	постоянно

Williamson O., 2000

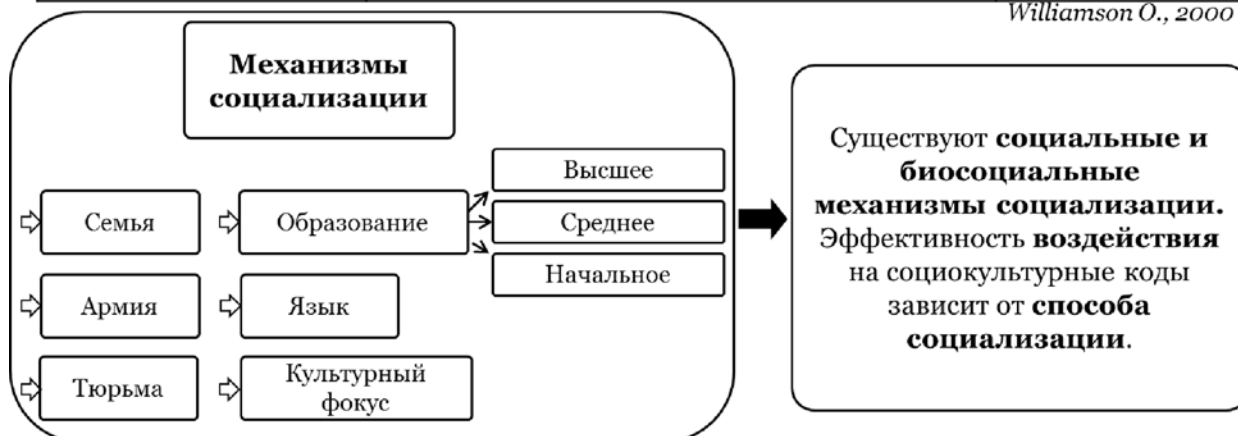


Рис. 4. Механизмы воздействия на социокультурные коды

пошлины, вы не получите конкурентоспособный автомобиль. Почему? Как было написано в отчете по американскому исследованию, в предыдущей таблице (цитата американского менеджера): «Если вам нужна одна уникальная вещь, закажите русским, если вам нужно 10 одинаковых, заказывайте кому угодно, только не русским». И это результат, но не приговор, а нынешняя ситуация с неформальными институтами, как показывают индексы Инглхарта и коэффициенты Хофстеде. Поэтому мы предложили двухфазное движение в модернизации. Сначала надо развивать те отрасли, где производятся малые серии, штучные продукты, а потом, после того как можно будет осуществить сдвиг в социокультурных установках, можно говорить и о выходе в другие отрасли.

Возможности изменения неформальных институтов

Задача состоит в том, чтобы не только зафиксировать, найти, но и понять, как мы можем использовать, как мы можем двигать, менять эти самые характеристики, связанные с неформальными институтами.

То, что приведено в таблице на рис. 4 — это результаты исследования Оливера Уильямсона, и это его представления о том, что неформальные институты меняются в интервале от 100

до 1000 лет — его позиция 2000 г. Но это резко противоречит тому, что мы увидели в данных по мегаэкономической динамике: взлет пяти стран произошел в течение нескольких десятилетий, а не столетий, их характеристики изменились в течение одного-двух десятилетий. В этом нет противоречия — Уильямсон по существу, говорит о спонтанном движении. Если движение спонтанно, то основной механизм социализации — семья. Исторически в семье изменения происходили очень медленно, они накапливались столетиями, и так сдвигали ценности и поведенческие установки. Но такие мощные механизмы социализации, как армия, тюрьма, школа, работают совершенно в другом темпе.

Серьезнейший инструмент социализации, создания ценностей и поведенческих установок — это университет. Р. Инглхарт выдвинул две гипотезы: первая о временном лаге, о том, что ценности меняются, когда возникает дефицит ценностей. А вторая гипотеза состоит в том, что они формируются в определенном возрасте, с 18 до 25 лет, в период так называемой «ранней взрослости». Это период, когда люди учатся в университетах. Вот здесь ключи к социокультурным кодам, не в начальной школе, не в профессиональной переподготовке. Здесь производится именно культура, а не только профессиональные компетенции.

Долгосрочная экономическая динамика, мегаэкономическая динамика обнаруживают проблему перехода на высокую траекторию экономического развития, ключи от этого перехода находятся в сфере неформальных институтов. Есть предположения о том, как они могут быть структурированы, какие гипотезы

проверять, как это подтверждается социологическими, социометрическими исследованиями, как это можно использовать в экономической политике и культурной политике для того, чтобы страны развивались. Это важно и практически, и теоретически.

Список источников

1. Аузан А. А., Келимбетов К. Н. Социокультурная формула экономической модернизации // Вопросы экономики. — 2012. — №5. — С. 53-58.
2. Аузан А. А., Сатаров Г. А. Приоритеты институциональных преобразований в условиях экономической модернизации // Вопросы экономики. — 2012. — №6. — 65-74.
3. Афонцев С. А., Зубаревич Н. В. Пространственное развитие как механизм модернизации Республики Казахстан // Вопросы экономики. — 2012. — №5.
4. Золотов А. В., Муханов М. Н. Позитивная реинтеграция как способ развития малого и среднего предпринимательства // Вопросы экономики. — 2012. — №6. — С. 83-88.
5. Институциональная экономика. Новая институциональная экономическая теория: учебник. / Под ред. А. А. Аузана. — М.: Инфра-М, 2011. — 447 с.
6. Норт Д., Уоллис Дж., Вайнгаст Б. Насилие и социальные порядки. Концептуальные рамки для интерпретации письменной истории человечества. — М.: Институт Гайдара, 2011. — 480 с.
7. Полтерович В. М., Попов В. В. Демократизация и экономический рост // Общественные науки и современность. — 2007. — № 2. — С. 13-27.
8. Ставинская А. А., Никишина Е. Н. Социокультурный ресурс модернизации республики Казахстан // Вопросы экономики. — 2012. — №6. — С. 74-82.
9. Тамбовцев В. Л., Валитова Л. О. Ресурсная обеспеченность страны и ее политико-экономические последствия // Экономическая политика. — 2007. — №3.
10. Тамбовцев В. Л., Умбеталиев М. Т. Стратегический бенчмаркинг Республики Казахстан // Вопросы экономики. — 2012. — №5. — С. 45-52.
11. Appelbaum S., Roberts J., Shapiro B. Cultural Strategies in M & A's. Investigating Ten Case Studies // Journal of Executive Education. — 2009. — Vol. 8. — No 1.
12. Chen C., Peng W., Saporito P. Individualism, Collectivism, and Opportunism. A cultural Perspective on Transaction Cost Economics // Journal of Management. — 2002. — Vol. 28. — No 4. — P. 567-583.
13. Fernández R. Does culture matter? // NBER, Working Paper. — 2010. — No 16277.
14. Guiso L., Sapienza P., Zingales L. Does culture affect economic growth // Journal of economic prospective. — 2006. — Vol. 2. — №2. — P. 23-48.
15. Hofstede G. Culture consequences : 2-th ed. — Sage Publications, 2001. — 596 p.
16. Knack S., Keefer P. Does Social Capital have an Economic Payoff? A Cross country Investigation // Quarterly Journal of Economics. — 1997. — Vol.112 — №4. — P. 1251-1288.
17. Kotter J., Heskett J. Corporate Culture and Performance. — New York : The Free Press, 1992.
18. Lipset S. M Some Social Requisites of Democracy. Economic Development and Political Legitimacy // American Political Science Review. — 1959. — № 53. — P. 69-105.
19. Putnam R. D. Bowling alone. — New York^ Simon and Schuster, 2000. — 541 p.
20. Shein E. Culture. The missing concept in organization studies // Administrative Science Quarterly. — 1996. — №41. — P. 229-240.
21. Trompenaars F. Riding the waves of culture. Understanding diversity in business. — London : Nicholas Brealey Publ., 2012. — 274 p.

УДК 330.341

Ключевые слова: неформальные институты, культурный капитал, социальный капитал, транзакционные издержки, экономическое развитие, модернизация