

<https://doi.org/10.31063/2073-6517/2021.18-1.6>
УДК 330.87
JEL B 52

Д. А. Плетнёв, Е. В. Козлова

Челябинский государственный университет (Челябинск, Российская Федерация; e-mail: pletnev@csu.ru)

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ СТРУКТУРА КОРПОРАЦИИ: ТЕОРИЯ ВОПРОСА И РОССИЙСКИЕ КЕЙСЫ¹

Современная корпорация является основной формой общественного производства, и до сих пор действительный механизм ее деятельности и развития изучен недостаточно для эффективного управления ею. В экономической теории доминируют упрощенные подходы, позволяющие осуществить математическое моделирование корпорации, не проникая в суть явлений. С другой стороны, прикладные исследования корпорации не поднимаются до уровня теоретически значимых обобщений. В настоящей работе предлагается теоретико-методологический подход к анализу корпорации, основанный на выделении в ее структуре элементов институциональной природы — институтов и рутин. Цель статьи — продемонстрировать возможность применения этого подхода в анализе конкретных корпораций и их совокупностей на примере крупнейших российских компаний. В работе описаны девять разнокачественных рутин, которые структурируют взаимодействие субъектов корпораций, основанное на социальных нормах, принуждении и частном интересе. Представлен анализ официальных сайтов российских корпораций, а также сайтов с отзывами работников. В результате экспертно оценена степень развития каждого института из триады: принуждения, содействия и оппортунизма. Выявлена статистически значимая связь степени развития институциональной структуры корпорации и показателей эффективности ее деятельности — рентабельности продаж и темпа прироста капитализации. Сделаны выводы о существовании и значимой роли институциональной структуры в российских корпорациях, а также о возможности использования предложенного теоретико-методологического подхода для развития современной экономической науки.

Ключевые слова: корпорация, институты, рутины, содействие, принуждение, оппортунизм, институциональная структура корпорации

Благодарность

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

Для цитирования: Плетнёв Д. А., Козлова Е. В. Институциональная структура корпорации: теория вопроса и российские кейсы // Журнал экономической теории. 2021. Т. 18. № 1. С. 87-102. <https://doi.org/10.31063/2073-6517/2021.18-1.6>

¹ © Плетнев Д.А., Козлова Е. В. Текст. 2021.

Dmitriy A. Pletnev, Elena V. Kozlova

Chelyabinsk State University (Chelyabinsk, Russian Federation; e-mail: pletnev@csu.ru)

Institutional Structure of Corporations (the Case of Large Russian Corporations)

Modern corporation is the main form of social production but its activity and development still remain a largely underexplored question. Economic theory predominantly relies on simplified approaches based on mathematical modeling to study corporations, which gives us little in-depth understanding of the essence of this phenomenon. On the other hand, applied research on corporations does not rise to the level of theoretically significant generalizations. This paper proposes the following theoretical and methodological approach to analyzing the phenomenon of corporation: we identify institutional elements in its structure — institutions and routines. We use the cases of the largest Russian companies to demonstrate the possibility of using this approach to analyze specific corporations and their aggregates. The paper describes nine different routines that structure corporate actors' interactions based on social norms, coercion, and private interest. We also conduct an analysis of the official sites of Russian corporations and sites with employee feedback, which leads us to evaluating each institution's development from the triad: coercion, assistance, and opportunism. We found a significant correlation between the development level of each corporation's institutional structure and its efficiency (profitability of sales and capitalization growth rate).

Keywords: corporation, institutions, routines, assistance, coercion, opportunism, institutional structure of the corporation

Acknowledgements

The study has been funded by RFBR, project number 20-010-00653.

For citation: Pletnev, D. A., & Kozlova, E. V. (2021). 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>

Введение

Значимость исследования институциональной структуры современной корпорации определяется, как минимум, тремя обстоятельствами. Во-первых, корпорация на сегодня является доминирующей формой организации общественного производства, своеобразным полюсом экономической власти и даже способом жизни для своих членов. Количество критических стрел, выпущенных в адрес корпорации, не поддается счету. Достаточно назвать работы Р. Монкса (2010), Дж. Бакана (2007), К. Вернера и Г. Вайса (2007). И не случайно первый симпозиум быстроразвивающейся сети научных исследований WINIR¹ проводится на тему «Природа и управление корпорациями». Это свидетельствует об особом месте корпорации в современной экономике. Во-вторых, как убедительно показали такие авторитетные ученые, как Д. Норт (North, 2017), О. Уильямсон (Williamson, 2011), Дж. Ходжсон (Hodgson, 2006, 2019), Б. Лосби (Loasby, 2015), «институты имеют значение», они направляют поведение экономических агентов и структурируют все многообразие социальных взаимодействий. Корпорации также образуются институтами, они их производят и изменяют. В-третьих, для того, чтобы иметь возможность воздей-

ствовать на институты, необходимо понимать их внутреннее устройство, структуру. В этом направлении успехи гораздо скромнее. Одни авторы приводят «перечислительные» классификации институтов (Попов, 2015; Сухарев, 2018; Гамидуллаева, 2016), другие рассматривают структуру как совокупность элементов, исполняющих разные функции (правила, условия их применения, санкции (Тамбовцев, 2005; Hindriks, Gouala, 2015)). Значимые результаты достигнуты в направлении идентификации института оппортунизма корпорации (Попов, 2006; Белкин, 2015).

Целью настоящей работы является идентификация в современных российских корпорациях разнокачественных институтов, для чего будет предложен новый методологический подход и методический инструментарий. Для достижения цели последовательно будет решен ряд задач. В первой части работы на основе обобщения представлений современных авторов будет предложено авторское видение институциональной структуры корпорации, во второй — описаны разнокачественные типы рутин, образующих элементы институциональной структуры. В третьей — представлены результаты оценки институциональной структуры крупнейших российских корпораций на основе официальных материалов, размещенных на корпоративных сайтах (годовые отчеты, отчеты об устойчивом развитии, кодексы корпоративной этики и др.). В четвертой — продемонстрированы результаты выявле-

¹ WINIR — World Interdisciplinary Network for Institutional Research — Всемирная междисциплинарная сеть институциональных исследований — ассоциация, созданная в 2013 г. ведущими учеными для междисциплинарного диалога.

Таблица 1

Примеры определения институтов через соответствующие формы социального взаимодействия

Форма социального взаимодействия	Институт	Исходный мотив социального действия	Производный мотив социального действия
Обмен правами собственности	Прав собственности	Принуждение	Частный интерес
Налогообложение	Налогообложения	Принуждение	Социальные нормы
Денежное обращение	Денег	Социальные нормы	Частный интерес
Система ученых званий	Ученых званий	Частный интерес	Социальные нормы
Высшее образование	Университета	Социальные нормы	Частный интерес
Журналистика	СМИ	Социальные нормы	Частный интерес
Трудовые отношения	Трудового контракта	Частный интерес	Принуждение
Социальная сеть	Коммуникации	Социальные нормы	Принуждение
Гражданское общество	Гражданского общества	Социальные нормы	Принуждение
Правила дорожного движения	Дорожного движения	Принуждение	Социальные нормы

ния элементов институциональной структуры по информации с сайтов с отзывами работников и клиентов о компаниях, а также сторонних сайтов. В пятой — описана и апробирована методика оценки институциональной структуры корпорации.

1. Институциональная структура корпорации: когнитивная рамка для анализа эволюции, устойчивости и успешности корпораций

Ранее в ряде авторских работ уже было представлено обобщение мирового опыта изучения институтов, в том числе во взаимосвязи с теоретическим осмыслением корпорации (Плетнёв, 2013, 2016). Появление свежих исследований на эту тему (Попов, 2015; North, 2018; Polterovich, 2018; Hodgson, 2019; Hindriks, Gouala, 2015; Loasby, 2015) свидетельствует о неугасающем интересе ученых-институционалистов к вопросу о том, какие именно институты и как именно они влияют на экономическую жизнь.

По мнению автора, высказанному в (Плетнёв, 2013), институт — это ограниченная во времени и пространстве совокупность общественных отношений, структурирующих определенное социальное взаимодействие. Это определение — своеобразная адаптация определения Дж. Ходжсона («*Social structures include all sets of social relations, including the episodic and those without rules, as well as social institutions. Institutions are systems of established and embedded social rules that structure social interactions*») (Социальные структуры включают в себя все совокупности социальных отношений, как эпизодические, не включающие в себя правила, так и социальные институты. Институты же — это системы установленных

и встроенных социальных правил¹, которые структурируют социальное взаимодействие) (Hodgson, 2006. P. 18). Иными словами, институты — это социальные структуры, содержащие в себе установленные и встроенные правила, которые структурируют социальное взаимодействие. Дополнение к этому определению свойства ограниченности институтов в пространстве и времени считается очень важным — институт необходимо изучать «здесь и сейчас», каких-либо универсальных институтов не существует, даже если они называются одинаково. Так, «институт прав собственности» различен в разных странах и в разные времена. Институты подвержены постоянным изменениям, как самопроизвольным, вызванным реакцией на изменения среды, так и принудительным, провоцируемым агентами. Другое дополнение, сделанное в определении Дж. Ходжсона: институт структурирует определенное социальное взаимодействие. Это может быть взаимодействие, основанное на одном из трех известных мотивов социального действия (принуждения, социальной нормы или частного интереса), или же какое-нибудь «поименованное» социальное взаимодействие, дающее свое название и институту (институт трудового контракта, институт денег, институт прав собственности). Наше предположение состоит в том, что в этом взаимодействии один из мотивов должен играть ведущую роль. Справедливость представленной выше гипотезы может быть проиллюстрирована рядом примеров (см. табл. 1)

¹ Правила Дж. Ходжсон предлагает понимать просто: «в ситуации X делать Y».

Д. Норт является последовательным сторонником понимания института как правил игры, в которую играют экономические агенты (индивиды и их объединения: корпорации и не-корпорации). И если с формальными правилами все ясно: это прописанные и защищаемые правоприменительной на уровне государства или внутрикорпоративной практикой нормы поведения, то неформальные, по Д. Норту, это правила, за неисполнение которых агент «платит цену» в виде упущенной выгоды или прямых затрат. С позиции Норта, типология институтов по основанию поведенческого мотива представляется затруднительной: правила — это всегда принуждение, поэтому все институты в своей основе должны иметь только этот мотив. Однако это не так. Существуют институты, порожденные мотивом сотрудничества. Это институты краудсорсинга, в том числе Википедия и ей подобные онлайн-энциклопедии, это различные сервисы в Интернете: TripAdvisor. Это деньги (свежий пример — виртуальная валюта *Bitcoin*), и научные сообщества, сети и конференции. Есть достаточное количество работ, которые посвящены описанию институтов, порожденных присущим человеку стремлением к сотрудничеству (Полтерович, 2016; Семлер, 2007; Vanek, 2011; Бузгалин, Колганов, 2020).

Также можно привести в пример институты, порожденные мотивом стремления к частному интересу. Это профсоюз (порожденный стремлением работников к частной выгоде), система страхования, краудфандинг и многие другие. Таким образом, мы видим на уровне общества институты, в которых правила и принуждение играют производную роль. На уровне сообществ меньших размеров идентифицировать институты, основанные на содействии или частном интересе, еще проще. Подтверждением тому — работы (Белкин, Белкина, Антонова, 2015 и Попов, Симонова (Popov, Simonova, 2006).

Таким образом, принуждение как мотив социального действия порождает властные социально-экономические отношения в корпорации, основой которых является страх (увольнения, снижения дохода, порицания). Рутинизируясь, эти отношения становятся формой института корпорации — института принуждения. Социальная норма как мотив социального действия порождает социально-экономические отношения солидарности в корпорации (наставничество, краудсорсинговые инициативы), основой которых выступает реципрокность. Рутинизируясь, эти отношения приобретают форму института содей-

ствия в корпорации. Индивидуальный интерес как мотив социального действия порождает рыночные социально-экономические отношения в корпорации, основой которых является возмездность (трудовые контракты, центры финансовой ответственности и центры дохода). Рутинизируясь, эти отношения приобретают форму института своекорыстия или оппортунизма (дискуссия терминологического характера в этом вопросе уместна, но выходит за рамки данной статьи, поэтому предлагаем далее исходить из авторского понимания оппортунизма как следования частному интересу (Плетнёв, 2013а).

Важным следствием использования предложенного методологического подхода к исследованию институтов корпорации является возможность с его помощью описывать не только текущее состояние, но и эволюционные изменения. В этом смысле настоящее исследование может использоваться в развитие таких работ, как (Тамбовцев, 2005; Шиозава (Shiozawa, 2005); Гамидуллаева (2016) и Сухарев (2018).

2. Рутинизация в корпорации — атом или ДНК ее институциональной структуры

В работе использован разработанный ранее методологический подход, согласно которому институциональная структура корпорации рассматривается как совокупность трех разнокачественных институтов: принуждения, содействия и оппортунизма (Плетнёв, 2013а), каждый из которых состоит из специфических рутин, для которых также можно предложить обоснованную (но, безусловно, не единственно возможную) типологию.

Институты принуждения — это институционализированное насилие, рутинизированное проявление власти. Каждая форма власти суть насилие, приобретающее различные формы, явные или латентные, физические или «духовные». Каждый источник власти, каждая ее практическая форма определяет отдельную форму рутин принуждения: рутина насилия, рутина давления и рутина осуждения. Эти рутинизации отражают три выделенные Й. Галтунгом типы насилия и обозначенные В.В. Радаевым типы принуждения (табл. 2).

Прямое принуждение и соответствующая ему рутина насилия сегодня используются в корпорациях довольно редко, скорее как исключение, однако в конкретных исторических и социально-экономических условиях рутины такого рода формируются и существуют довольно продолжительное время. Из новейшей истории России можно привести

Таблица 2

Типы рутин принуждения и причины их актуализации в корпорации

№ п/п	Тип рутины принуждения	Причина актуализации в корпорации	Соответствующий тип принуждения (по В. В. Радаеву (1998))	Соответствующий тип насилия (по Й. Галтунгу (Galtung, 1968))
1.	Рутин насилия	Возможность или способность субъектов применить физическую силу, угрожать жизни, здоровью, свободе, социальному статусу субъекта	Прямое	Прямое (физическое)
2.	Рутин давления	Возможность или способность субъектов ограничивать доступ других к ресурсам, полномочиям, информации	Экономическое	Структурное
3.	Рутин осуждения	Возможность или способность субъекта создавать нужные ему когнитивные рамки, ограничивать свободу познания других субъектов	Идеологическое	Идеологическое

Приводится по работе (Бархатов, Плетнёв, 2013b).

Таблица 3

Типы рутин содействия и причины их актуализации в корпорации

№ п/п	Тип рутины содействия	Причина проявления	Мотивация к формированию и развитию рутин	Причина актуализации в корпорации
1.	Рутин вовлечения	Осознание зависимости результата от прилагаемых совместно усилий	Возможность участвовать в принятии решений, автономность	Стремление к коллективности, общности действия
2.	Рутин общности	Культурное единство, сплоченность, общность ментальных моделей	Возможность самовыражения, стремление к уважению	Стремление к общности мысли и восприятия мира
3.	Рутин созидания	Самореализация через совместную творческую деятельность, стремление к признанию	Стремление к новому опыту, жажда поиска, самосовершенствование	Стремление к совместному открытию и общности познания нового

Приводится по работе (Плетнёв, 2013b).

пример механизмов передела собственности и рейдерских захватов, которые действовали при непосредственном участии рутин насилия: угроз и реального возбуждения уголовных дел по вымышленным обстоятельствам, заказных убийств, захвата заложников, использования ЧОПов и милиции при смене владельца. Наибольшее распространение в современных корпорациях имеют рутины давления, которые основаны на приложении экономических рычагов к субъектам (Бакан, 2007).

В отличие от других мотивов, социальная норма является самовыполняющейся, самодостаточной и саморазвивающейся (что не отменяет возможности управления ею). По этой причине институт содействия корпорации, основанный на социальных нормах, сложно идентифицировать через внешнее наблюдение — это основа внутренней жизни компа-

нии, ее «душа». Понять, где он есть и действует, а где лишь номинально присутствует в заверениях руководства, непросто. В решении этой задачи полезно выделять структурные элементы института содействия, рутины, классифицировать их и на этой основе делать вывод о степени развития института в корпорациях. Для выделения рутин содействия использован подход К. Безолда, Р. Карлсона и Дж. Пека, (Bezold et al., 1986), из которого, на основе систематизации и группировки, выделено три основы для общей деятельности (табл. 3)

Институт оппортунизма упорядочивает стремление субъектов корпорации следовать своим личным интересам. Этот институт также образуется различными рутинами. В настоящем исследовании используется расширенная трактовка оппортунизма, и по этой причине в его состав включаются как рутины, «ответ-

Типы рутин оппортунизма и причины их актуализации в корпорации

№ п/п	Тип рутины содействия	Причина актуализации в корпорации	Наиболее яркие формы проявления в корпорации
1.	Рутин рационализации	Упорядочивание возмездного взаимодействия между субъектами корпорации посредством контрактов различного рода	Получение монопольной сверхприбыли, выплата сверхдоходов управляющим
2.	Рутин умолчания	Укоренение способов использования информационной асимметрии субъектами в свою пользу без явного вреда другим конкретным субъектам корпорации	Отлынивание, небрежность, умолчание о планах
3.	Рутин обмана	Тайное извлечение в корпорации выгод одними «избранными» субъектами в ущерб другим: перераспределение дохода или издержек	Извлечение инсайдерской ренты

Приводится по работе (Бархатов, Плетнёв, 2013а).

ственные» за заключение и исполнение трудовых и иных форм контрактов, так и рутины, упорядочивающие «серые» и даже «черные» формы деятельности субъектов. Речь о так называемых «теневых схемах». Безусловно, классические формы оппортунизма (отлынивание, небрежность, моральный риск) также реализуются через рутины, относящиеся к структуре института оппортунизма. Отдельно следует упомянуть такую форму рутинизации оппортунизма, как извлечение инсайдерской ренты управляющими и работниками. Основываясь на различии в причинах актуализации, выделим три типа рутин оппортунизма: рутины рационализации; рутины умолчания; рутины обмана (табл. 4).

Таким образом, каждый институт образуется совокупностью характерных именно для него рутин, которые могут находиться в соразмерном, гипертрофированном или подавленном состоянии (см. табл. 5).

Ранее было обосновано, что гармоничная институциональная структура фирмы, в которой институты трех типов соразмерно развиты и при этом развиты хорошо, способствует повышению эффективности ее работы (Pletnev, 2018). Доминирование или подавленное состояние даже одного института приводит к тому, что корпорация теряет важнейшее системное свойство — способность к саморазвитию.

3. Идентификация институциональной структуры крупнейших российских корпораций по их официальным документам

Для анализа институциональной структуры российских корпораций были использованы кейсы 20 крупнейших компаний России по объему реализации на основе рейтинга Эксперт-400 2020 года (Эксперт 400, 2020).

При исследовании рутин институтов содействия, принуждения и оппортунизма была проанализирована открытая информация, размещенная на официальных сайтах компаний, и годовые отчеты за 2019 год. Идентификация институтов проводилась на основе образующих их рутин: принуждения (корпоративный дресс-код, регламенты работы, формы проведения текущего и итогового контроля действий исполнителей, элементы режима безопасности); содействия (возможность участвовать в принятии решений; возможность творчества, стремление к новому опыту, тяготение к общности, близость к природе); оппортунизма (упорядочивание возмездного взаимодействия между субъектами корпорации посредством контрактов различного рода) (Плетнёв, 2013а).

Среди рутин принуждения наибольшее внимание компаний направлено на элементы режима безопасности. Крупнейшие промышленные и транспортные компании уделяют значительное внимание вопросам охраны труда и производственной безопасности. Ежегодные мероприятия в области предотвращения производственного травматизма включают обучение и прохождение инструктажей по вопросам охраны труда и техники безопасности, формирование навыков безопасного поведения на производстве, обеспечение средствами индивидуальной защиты, обеспечение безопасных условий труда для каждого сотрудника, а также программы страхования (например, в компании «Россети» они охватывают 100 % сотрудников компании). В остальных компаниях особое внимание уделяется защите здоровья персонала, качественному контролю за выполнением установленных требований охраны труда, ведется постоянный мониторинг

Таблица 5

Двойственная природа рутин корпорации

№ п/п	Типы рутин	Функция рутин в случае её соразмерности другим элементам	Гипертрофированная функция рутин	Примеры
<i>Рутинны институты принуждения</i>				
1.				
1.1	Рутин насилия	Ограничение девиантного поведения отдельных субъектов корпорации и взаимодействия с ней субъектов внешней среды. В наш век гуманизма подобное утверждение способно вызвать гнев: как можно оправдать насилие? Однако в данном случае речь идет о беспристрастной оценке фактов, а не нормативном анализе	Превращение корпорации в безжалостную карающую машину, вызывающую отторжение. Такого рода гипертрофия наблюдается в неформальных, неформальных или полугенеральных существующих корпорациях: криминальные группировки, некоторые правительственные или финансово-промышленные группы в развивающихся странах. В России подобные рутинны можно было идентифицировать в некоторых корпорациях 1990-х годов, к которым позже были предъявлены соответствующие претензии	Такого рода рутинны сейчас встречаются крайне редко в экономически развитых странах, однако, как свидетельствует (Вернер, Байс, 2007), подразделение корпораций мировых лидеров часто используют подобные сложившиеся практики для повышения управляемости. Типичные примеры — запугивание практики физического воздействия за воровство, промышленный шпионаж, небрежность. Как показывает практика, само наличие подобных «норм» в корпорации оказывает сильное дисциплинирующее воздействие на некоторые категории работников
1.2	Рутин давления	Обеспечение целеустремленной деятельности субъектов корпорации. Экономическое насилие в форме угрозы штрафов и лишения премий, а также увольнения оказывает действие влияние на умонастроение работников, заставляя их подчиняться центральной воле и не вести себя оппортунистически (по крайней мере, явно)	Эксплуатация одних субъектов другими, способствующая антагонистическому противоречию между ними. В современной практике кадрового менеджмента все больше внимания уделяется неэффективности излишнего экономического давления на работников, вместе с тем продолжаются кризисы часто «легализуют» такого рода устоявшиеся взаимодействия	Практики увольнения «по собственному желанию» («иначе хуже будет») Фиксация в контрактах штрафов за недостижение KPI или нарушения Регулярные (рутинизируемые) проверки с целью выявить нарушения и оштрафовать работников
1.3	Рутин осуждения	Обеспечение идеологического единства субъектов корпорации, улучшения ее управляемости. Разделение на «мы» и «они» способствует формальному единению и может помочь развитию института содействия, включая совместное творчество	Отчуждение у субъектов способности свободно мыслить, из-за чего корпорация утрачивает важное свойство эмерджентности. В бюрократизированных корпоративных структурах поведение «не как все» обычно порицается, что приводит к неблагодарному кадровому отбору, когда вверх по карьерной лестнице продвигаются самые лояльные и «подхалимистые»	Рутинны осуждения присутствуют на низком уровне, как элементы «разделяемых ментальных моделей», например: — не остаться сверхурочно, когда просит начальник — плохо; — жаловаться на коллег — плохо; — работать «спустя рукава» — плохо и т. п.

№ п/п	Типы рутины	Функция рутины в случае её соразмерности другим элементам	Гипертрофированная функция рутины	Примеры
2.		<i>Рутины института содействия</i>		
2.1	Рутинная вовлеченность	Объединение субъектов для общей деятельности. Модный сейчас teambuilding основан именно на формировании и культивировании рутин вовлечения, стимулирования навыков совместной работы	Диффузия корпорации в среду, утрата ею атрибута целостности, развитие туннельности среди субъектов. В этом случае начинает работать принцип безбилетника, и некоторые субъекты перестают прикладывать усилия там, где это не будет оценено дополнительно или наказано	Униформа, корпоративный дресс-код или приветствие, практика совместного досуга и корпоративов, корпоративные детские сады, больницы, школы
2.2	Рутинная общности	Расширение поля для передачи неявного знания, его свободное перемещение в масштабах корпорации. Наличие такого рода рутин — ключевой фактор успеха корпораций. Почти в любой истории успеха компании, помимо харизмы лидера, выделяется общность представления работников о справедливости и добросовестном труде	Унификация поведения субъектов в рамках общих ментальных моделей, утрата гибкости в восприятии меняющейся внешней среды. Вместо экономики на трансферности и росте эффективности внутрикорпоративных взаимодействий компания получает коллектив, высшей ценностью которого является стабильность. В этих условиях потоки обратной связи искажаются таким образом, чтобы успокоить топ-менеджмент и отказаться от изменений	Известные формулы, оправдывающие консерватизм и отказ от изменений: «Здесь так принято» «Мы всегда так делаем» «Если что-то работает, то это лучше не менять» Или, напротив, «изменения ради изменений», если в компании принята такая модель поведения
2.3	Рутинная созидания	Создание принципиально нового (продуктов, технологий, знаний), качественное изменение корпорации. Такие рутины не позволяют корпорации стареть и бюрократизироваться, однако естественные эволюционные процессы, как правило, сводят их на нет	«Отрыв» корпорации от действительности, «творчество ради творчества». Генерация идей сама по себе — захватывающий процесс, но если только этим и ограничиваться, то практической пользы от такого рода творчества корпорация не получит, а вот существенные ресурсы — затратит	Оплата рацпредложений и изобретений, Периодические мероприятия «форсайты», «брейнстормы» и т. п.
3.		<i>Рутины института оппортунизма</i>		
3.1	Рутинная рационализации	Обеспечение инструментов для измерения усилий субъектов и их результатов	Отчуждение у субъектов корпорации стремления к отношениям доверия и взаимности	
3.2	Рутинная молчания	Персонифицированное достижение справедливости в корпорации	Погрешность в высокозатратной борьбе с оппортунизмом и страховании субъектами соответствующих рисков	
3.3	Рутинная обмена	Персонифицированное достижение справедливости в корпорации	Разворовывание корпорации	

рисков, а важнейшим инструментом профилактики происшествий считаются проводимые на регулярной основе учения. Информация о мероприятиях в области обеспечения безаварийной производственной деятельности и создания безопасных условий труда работников размещена на сайтах всех анализируемых компаний. Обеспечение эффективного безаварийного производства является одним из ключевых приоритетов рассмотренных предприятий. Ежегодно увеличивается объем средств, направленных на обеспечение безопасности, развитие культуры производства, внедрение передовых мировых практик в области промышленной безопасности. Производятся разработка, измерение и анализ показателей промышленной безопасности и охраны труда, что способствует улучшению его условий на рабочих местах. В последнее время значительное внимание также уделяется элементам кибербезопасности на производстве. В условиях перехода на цифровые каналы коммуникаций высоко оцениваются риски вторжений в корпоративные информационные системы, способные нанести вред деятельности компании, инвесторам и акционерам, а также работникам. Развитие компетенций сотрудников в вопросах информационной безопасности способствует защищенности всех заинтересованных сторон.

Значительное внимание компании уделяют внешнему виду своих сотрудников. Выбор одежды сотрудников, соответствующей специфике работы, сезонности и оказывающей благоприятное социально-психологическое воздействие на клиентов и партнеров, позволяет сформировать благоприятный имидж компании. Строгое соблюдение корпоративного дресс-кода является обязательным для сотрудников, проводящих встречи с клиентами и партнерами, для остальных является обязательным традиционный деловой стиль (ежедневно, либо с понедельника по четверг в системе «Casual Friday»). Производственные и транспортные компании предоставляют сотрудникам форменную одежду, а также специальную одежду, используемую для предотвращения или снижения воздействия вредных и опасных производственных факторов, а также для защиты от возможных загрязнений. Требования к внешнему виду сотрудников закреплены во внутренних нормативных документах: «Стандарт делового стиля» (РЖД), «Кодекс корпоративной этики» (Сбербанк), «Этический кодекс» (ВТБ), «Правила ношения форменной одежды» (Аэрофлот), и др. Данные положения

являются обязательными для соблюдения работниками в течение всего времени работы в компании. Формы проведения текущего и итогового контроля действий исполнителей для большинства компаний закреплены во внутренних документах и не размещены в открытом доступе.

Среди рутин содействия наибольшее внимание уделяется рутинам творчества в вопросе удовлетворения жажды внутреннего роста и самосовершенствования, а также стремления к новому опыту. В компаниях действуют корпоративные системы обучения сотрудников, которые реализуются на протяжении всей профессиональной деятельности работника. Тренинги, мастер-классы и обучение проводятся в сотрудничестве с образовательными организациями высшего и профессионального образования, а также непосредственно на предприятиях. В ряде компаний созданы собственные обучающие центры и образовательные организации — 15 учебных центров профессиональных квалификаций железных дорог и Корпоративный университет РЖД (РЖД), Авиационная школа Аэрофлота (Аэрофлот), Корпоративный университет Сбербанка (Сбербанк), Учебный центр и Корпоративный институт Газпрома (Газпром), и т. д. Использование собственных образовательных организаций позволяет внести существенный вклад в развитие компании, сформировать кадровый резерв, удовлетворить потребность сотрудников в карьерном росте, а компании — в квалифицированных кадрах, контролировать качество реализации образовательных программ и гарантировать передачу практического опыта молодым специалистам. Для изучения передового опыта в области профессиональной деятельности сотрудники направляются на международные стажировки в ведущие компании мира. В компаниях отмечают, что в 2020 году обучение сотрудников в значительном объеме проводилось в дистанционном формате.

Возможность реализации творческого потенциала сотрудников представлена во всех рассмотренных компаниях. В организациях проводятся творческие конкурсы и проекты, конкурсы профессионального мастерства, приняты системы корпоративных наград, предусматривающие различные нематериальные поощрения, которые могут быть приняты во внимание при принятии решений о карьерном продвижении. Масштабы проведения мероприятий существенно различаются, так, в одном из наиболее масштабных конкурсов

«Лучший по профессии 2019 года» (Сбербанк) приняло участие 15 тысяч сотрудников, а в конкурсе управленцев «Sberleaders» — 280 человек. Проводимые мероприятия и конкурсы направлены не только на реализацию творческого потенциала, но и на повышение эффективности производства, так, конкурс «Лучший молодой рационализатор» (Газпром) помогает привлекать молодых специалистов к совершенствованию технологических процессов и повышению производительности труда, в «Татнефти» молодыми сотрудниками только за 2019 год подано более 3 000 рационализаторских предложений и получено более 30 патентов. Проявленная активность, вовлеченность в решение корпоративных задач, участие в значимых для компании проектах поощряется в рамках материальной и нематериальной мотивации.

Информация о возможности сотрудников участвовать в принятии решений размещена на сайте нескольких компаний. «X5 RetailGroup», «Новатэк», «ЕВРАЗ», Группа НЛМК систематически работают над расширением каналов получения обратной связи от сотрудников, которая становится основой для принятия решений, в том числе в отношении персонала. Открытый диалог между руководителями и рядовыми сотрудниками приводит к повышению вовлеченности персонала и повышению производительности труда. Исследование уровня вовлеченности позволяет предприятию выявлять проблемные области, требующие дальнейшего совершенствования.

В последние несколько лет значительное внимание стало уделяться вопросам сплоченности сотрудников. Тяготение к общности в некоторых компаниях реализуется через наставничество и менторинг, способствующие быстрой адаптации новых членов коллектива, реализации системного подхода к созданию преемственности знаний, формированию корпоративной культуры через трансляцию ценностей напрямую от наставников сотрудникам, определению роли каждого участника в команде, а также получению непрерывной обратной связи. В компании «ВТБ» реализуются проект «Наставничество для новых сотрудников сети», вебинар «Наставничество как ключевой элемент повышения коммерческой эффективности сети», очные тренинги «Практика наставничества. Развитие сотрудников на местах как ключевая профессиональная компетенция руководителя». Значительное внимание данному вопросу уделяется и в «Сбербанке», где выделяют не только наставников (непосредственных руководителей, передающих знания,

навык и опыт своим подчиненным), но и менторов (сотрудников банка, не являющихся непосредственными руководителями, но обладающих глубокими знаниями в конкретной профессиональной области). В «ЕВРАЗе» реализуют программу «Свой человек» и рассматривают наставничество как один из наиболее эффективных способов передачи знаний и обмена опытом внутри компании, в связи с чем реализуют обучающие программы для потенциальных наставников. Наставничество и программы адаптации создают благоприятную психологическую обстановку, атмосферу доверия в коллективе для новых сотрудников, а также сокращают сроки адаптации и способствуют развитию инициативы.

Среди рутин оппортунизма идентифицируемыми в открытых источниках информации являются только рутины рационализации. Упорядочивание возмездного взаимодействия между субъектами корпорации посредством контрактов происходит путем разработки и внедрения систем оплаты труда, где в основе материальной составляющей лежат базовая и переменная части вознаграждения. Размер базовой части устанавливается в зависимости от выполняемых обязанностей, уровня ответственности, с учетом уровня квалификации и практического опыта. Переменная часть включает долгосрочные и краткосрочные выплаты по результатам индивидуальной работы и достижению совокупных результатов компании. Переменная часть тесно связана с ключевыми показателями эффективности и призвана повысить заинтересованность работников в повышении эффективности своей работы и достижении стратегических целей компании. Судить о принятых на предприятиях системах показателей эффективности можно по упоминаниям в годовых и иных отчетах компаний. Коллективные или групповые показатели эффективности зависят от совместных усилий работников и характеризуют командную работу подразделений, индивидуальные — оценивают личный вклад каждого сотрудника в общий результат работы отдела, при этом как личные, так и командные показатели направлены на достижение стратегических целей компании. При выборе показателей существенную роль играют достижимость поставленных целей и возможность каждого работника влиять на результат. Текущий и итоговый контроль КПЭ существенно влияет на величину выплачиваемого вознаграждения для работников всех уровней. Действующие в компаниях системы оплаты труда работ-

ников предусматривают установление должностных окладов, тарифных ставок с учетом уровня образования, квалификации и деловых качеств работников, премирование за результаты производственной деятельности, а также включение доплат и надбавок в зависимости от условий труда и объема выполняемых работ, уровня ответственности (Газпром, Лукойл, РЖД, Сургутнефтегаз, и др.). Премирование сотрудников напрямую связано с достижением индивидуальных и общекорпоративных целей, повышением эффективности работы в краткосрочном и долгосрочном периодах. Прозрачная система вознаграждения и мотивации персонала может включать формирование рейтингов сотрудников, оценку эффективности проектных групп по результатам завершения отдельных этапов проектов (Х5). Развитие информационных технологий приводит к автоматизации процессов оценки персонала по заданным КПЭ, что позволяет придерживаться единой методологии оценки сотрудников и обеспечивает доступ к данной информации через интерфейс личного кабинета для работника, а также сформировать единую базу по всей компании (Норникель). Значительная доля переменной части в структуре заработной платы направлена на привлечение и удержание высококвалифицированных специалистов и повышение их заинтересованности в достижении общекорпоративных целей. Основные принципы регламентированы в коллективных трудовых договорах и положениях об оплате труда, в которых также могут быть закреплены дополнительные социальные льготы и гарантии. Компании стремятся к тому, чтобы принятые системы оплаты труда были прозрачны и понятны всем сотрудникам, а также соответствовали принципам внутренней справедливости и конкурентоспособности. При этом во многих компаниях уровень заработной платы существенно различается в зависимости от региона.

Таким образом наиболее просто по открытой общедоступной информации идентифицируются рутины институтов содействия и принуждения.

4. Уточнение институциональной структуры российских корпораций по неофициальной информации, доступной в сети «Интернет»

Анализ наиболее популярных интернет-ресурсов, публикующих отзывы работников (в том числе бывших), указывает на дисфункцию некоторых институтов в корпорациях. Инсайдерская оценка рутин различного типа

работниками дает возможность скорректировать предоставляемую компанией официальную информацию и сформировать представление о сложившемся внутрифирменном образе действий.

Среди наиболее распространенных жалоб работников можно выделить снижение размера заработной платы от заявленного на собеседовании уровня. В структуре заработной платы многих компаний окладная часть нередко составляет меньшую долю (равную или незначительно превышающую МРОТ). Так как премия является стимулирующей выплатой, то, согласно положениям о премировании, она выплачивается по решению руководителя. Субъективная оценка индивидуальных показателей эффективности работников является частой причиной внутрифирменных конфликтов. Регулирование премий и порядок их начисления на уровне локальных нормативных актов приводит к тому, что руководство компаний все чаще отказывается не только от периодических выплат (по итогам года или квартала), но и существенно сокращает систематические премии. При этом круг обязанностей значительной части сотрудников существенно шире, чем указано в должностных инструкциях. Работники также указывают на необходимость выполнять работу заболевших, уволившихся сотрудников без дополнительных выплат и премий за переработку. Во многих компаниях отмечают, что продвижение по службе в первую очередь касается работников, имеющих родственные и дружественные связи с руководителями и зачастую не основано на профессиональных качествах сотрудника. Такое «кумовство» приводит к тому, что возникает прослойка некомпетентных руководителей, способная лишь передавать указания высшего руководства рядовым сотрудникам и отчитываться о результатах их исполнения.

Вместо дополнительных социальных гарантий работникам навязываются услуги подконтрольных или дочерних организаций, входящих в компанию. Так при приеме на работу требуют подписать договор о переходе в подконтрольные НПФ, начислении заработной платы на карты конкретных банков, страховании жизни и имущества в дочерних страховых компаниях. Многими работниками отмечается отсутствие дееспособных профсоюзов на предприятиях. Наличие профсоюза обеспечивает видимость заинтересованности руководства к открытому диалогу с коллективом и гарантию в соблюдении прав всех работников. Фактически происходит избрание профсоюз-

Таблица 6

Результаты оценки степени развития рутин, соответствующих разнокачественным институтам российских корпораций, и показатели их эффективности

№	Компания	Институт:			Изменение капитализации (2019 г. к 2017 г.), %	ROS, %, 2019
		принуждения	содействия	оппортунизма		
1	НК «Роснефть»	3	3	3	57,7	8,2
2	НК «ЛУКОЙЛ»	2	3	3	20,7	8,2
3	Газпром	2	3	3	42,6	15,7
4	Сбербанк России	3	2	2	12,0	—
5	РЖД	2	2	2	—	2,9
6	Сургутнефтегаз	3	2	2	34,2	5,8
7	X5 RetailGroup	2	1	0	27,5	1,1
8	Розничная сеть «Магнит»	2	1	0	-21,2	1,2
9	Группа ВТБ	3	2	0	-10,8	—
10	АК «Транснефть»	3	2	2	-3,7	16,8
11	Группа «Интер РАО»	3	3	3	53,6	7,9
12	Российские сети	3	2	1	107,9	7,5
13	Татнефть	2	2	2	7,7	20,6
14	ГМК «Норильский никель»	3	3	3	100,9	42,8
15	НоваТЭК	3	2	3	84,1	28,4
16	ЕВРАЗ	2	3	3	42,2	3,1
17	ГК «Мегаполис»	1	1	0	—	1,7
18	Группа НЛМК	3	3	3	35,0	12,7
19	Аэрофлот	2	2	2	-47,9	2,0
20	АФК «Система»	2	3	3	155,8	8,8

ными лидерами подконтрольных представителей коллектива, а вся реальная работа профсоюзной организации далека от защиты интересов и решения проблем персонала.

Характерным для торговых сетей и банков является неоплачиваемый испытательный срок продолжительностью до нескольких недель, а также отказ в трудоустройстве после его окончания без указания причин. Во время испытательного срока претендентам поручают работу, не относящуюся к прямым обязанностям потенциальной должности. На производственных предприятиях и транспортных компаниях отмечают недобросовестное отношение к обучению и инструктажам по технике безопасности, которые проводятся только документально. Во многих компаниях отмечают бюрократию и бумажную волокиту, касающуюся даже несущественных вопросов, постоянные требования в предоставлении отчетов, на формирование которых уходит значительная часть рабочего времени.

5. Оценка институциональной структуры российских корпораций

Для анализа степени развития институтов предлагается использовать шкалу от 0 до 3 на основе идентификации рутин: 0 — рутины института не идентифицируются, 1 — идентифицируются слабо, 2 — идентифицируются только отдельные рутины, 3 — идентификации подлежит большая часть рутин. После идентификации произведена корректировка оценок на основе отзывов работников с учетом частоты упоминания нарушений в работе рутин каждого института. Эффективность работы корпорации оценивалась по ее рентабельности в 2019 году и по росту капитализации компании за период 2017–2019 гг. Анализ влияния институтов корпорации на эффективность ее работы производился на основе расчета коэффициента ранговой корреляции Спирмена.

Описанные выше упоминания и использования на официальных информационных ресурсах рутин корпораций, относящихся к раз-

Таблица 7
Значения коэффициента ранговой корреляции
Спирмена степени развития рутин и результатов
работы российских корпораций

Институт	Темп прироста капитализации	ROS
Принуждения	0,351	0,545
Содействия	0,565	0,523
Оппортунизма	0,628	0,670

личным институтам, могут быть качественно оценены при помощи предложенной шкалы. Результаты этой оценки (с использованием порядковой шкалы для представления) представлены в таблице 6. Там же представлены показатели эффективности работы этих корпораций, измеренные при помощи рентабельности продаж в 2019 году (характеризует эффективность операционной деятельности) и темпа прироста рыночной стоимости в 2017–2019 гг. (характеризует эффективность компании для акционеров в долгосрочной перспективе).

Для оценки связи степени развития рутин, относящихся к каждому типу институтов, были рассчитаны значения коэффициента ранговой корреляции Спирмена (табл. 7).

Все полученные значения, кроме того, которое оценивает связь степени развития института принуждения и темпа прироста капита-

лизации, значимы на 5 %-ном уровне. Во всех случаях фиксируется положительная связь.

Выводы

В результате проведенного исследования можно сделать следующие выводы. Во-первых, институциональная структура корпорации, построенная на основе выделения триады институтов и разнокачественных рутин в них, может быть выявлена даже на основе стороннего наблюдения за корпорациями, по материалам их официальных сайтов и неофициальных информационных ресурсов с отзывами. Во-вторых, на основе этой информации возможно экспертно оценить степень развития того или иного института в крупных российских корпорациях. В-третьих, оцененная таким образом институциональная структура имеет прямую статистически значимую связь с показателями эффективности работы корпорации — рентабельностью продаж и темпом прироста капитализации. Таким образом, гипотеза о существовании и значимой роли институциональной структуры в российских корпорациях может считаться доказанной, а сам теоретико-методологический подход, обосновывающий необходимость выделения и анализа в корпорации элементов институциональной структуры, институтов и рутин, можно использовать для развития и обогащения современной экономической науки.

Список источников

- Бакан Дж. Корпорация: патологическая погоня за прибылью и властью. М.: Вильямс, 2007. 288 с.
- Бархатов В. И., Плетнёв Д. А. Особенности проявления оппортунизма в российских машиностроительных корпорациях // Организатор производства. 2013а. № 2 (57). С. 15–20.
- Бархатов В. И., Плетнёв Д. А. Инновационная дисфункция современной корпорации: влияние институциональной структуры // Региональные инновационные системы: анализ и прогнозирование динамики: мат-лы Шестнадцатых Дружеских чтений / под ред. Р. М. Нижегородцева. Москва, 2013 б. С. 165–173.
- Белкин В. Н., Белкина Н. А., Антонова О. А. Оппортунистическое поведение работников российских предприятий // Вестник Челябинского государственного университета. 2015. № 18 (373). С. 105–113.
- Бузгалин А. В., Колганов А. И. Рынок и собственность: социально-экономические уроки пандемии // Социологические исследования. 2020. № 8. С. 145–157. DOI: 10.31857/S013216250009711-5.
- Вернер К., Вайс Г. Черная книга корпораций. Екатеринбург: Ультра. Культура, 2007. 416 с.
- Гамидуллаева Л. А. Институты в развитии инновационных систем // Journal of Economic Regulation. 2016. Т. 7. № 1. Р. 93–103. DOI: 10.17835/2078-5429.2016.7.1.093-103.
- Монкс Р. Корпоратия: как генеральные директора прибирают к рукам миллионы долларов. М.: ЮнайтедПресс, 2010. 238 с.
- Плетнёв Д. А. Системно-институциональная теория корпорации: к разработке новой концепции // Экон. наука соврем. России. 2013ф. № 4 (63). С. 7–18.
- Плетнёв Д. А. Сущность и природа рутин вовлечения в структуре института содействия корпорации // Terra Economicus. 2013 б. Т. 11. № 1. Р. 47–56.
- Плетнёв Д. А. Будущее корпорации в посткапиталистическую эпоху // Вестник Челябинского государственного университета. 2018. № 8 (418). С. 169–173.
- Плетнёв Д. А., Николаева Е. В. Паттерны института содействия в современных российских корпорациях // Вестник Челябинского государственного университета. 2016. № 2 (384). С. 151–161.
- Полтерович В. М. Позитивное сотрудничество: факторы и механизмы эволюции // Вопросы экономики. 2016. № 11. С. 5–23. DOI: 10.32609/0042-8736-2016-11-5-23.
- Попов Е. В. Институты. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2015. 712 с.

- Радаев В. В. Экономическая социология. Курс лекций: учеб. пособие. М.: Аспект Пресс, 1998. 368 с.
- Семлер Р. Маверик. История успеха самой необычной компании в мире. М.: Добрая книга, 2007. 404 с.
- Сухарев О. С. Экономическая теория институциональных изменений: подходы к моделированию коррекции и дисфункции институтов // Журнал экономической теории. 2018. Т. 15. № 2. С. 276–290. DOI 10.31063/2073–6517/2018.15–2.12.
- Тамбовцев В. Л. Экономическая теория институциональных изменений. М.: Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, 2005. 542 с.
- Bezold C. et al. The future of Work and Health. Dover-London: Auburn House, 1986.
- Galtung J. Small Group Theory and the Theory of International Relations. A Study In isomorphism // New Approaches to International Relations /ed. by M. Kaplan. N. Y., 1968. P. 270–295.
- Hindriks F., Gouala F. Institutions, rules, and equilibria: a unified theory // Journal of Institutional Economics. 2015. Vol. 11. No. 3. P. 459–480. OI: 10.1017/S1744137414000496.
- Hodgson G. What Are Institutions? // Journal of Economic Issues. 2006. Vol. 40. No. 1. P. 1–25. DOI: 10.1080/00213624.2006.11506879.
- Hodgson G. Taxonomic definitions in social science, with firms, markets and institutions as case studies // Journal of Institutional Economics. 2019. Vol. 15. No. 2. P. 207–233. DOI: 10.1017/S1744137418000334.
- Loasby B. Ronald Coase's theory of the firm and the scope of economics // Journal of Institutional Economics. 2015. Vol. 11. No. 2. P. 245–264. DOI: 10.1017/S1744137414000265.
- North D. C. Institutions and economics. A Companion to Cognitive Science, 2017. P. 713–721. DOI:10.1002/9781405164535.ch57.
- North D. C. Partnership as a Means to Improve Economic Performance. Evaluation and development: The partnership dimension World Bank series on evaluation and development, 2004. P. 3–8. DOI: 10.4324/9781351323925–2.
- Pletnev D. A. The New Governance Paradigm for Firms Based on Institutions // Procedia — Social and Behavioral Sciences. 2018. Vol. 238. P. 388–397.
- Polterovich V. Towards a general theory of social and economic development: Evolution of coordination mechanisms // Russian Journal of Economics. 2018. No. 4(4). P. 346–385. DOI: 10.3897/j.ruje.4.33621.
- Popov E., Simonova V. Forms of opportunism between principals and agents // International Advances in Economic Research. 2006. Vol. 12(1). P. 115–123. DOI: 10.1007/s11294–006–6140–0.
- Shiozawa Y. Evolutionary Economics in the 21st Century: A Manifesto // Evolutionary and Institutional Economics Review. 2004. Vol. 1(1). P. 5–47. DOI: 10.14441/eier.1.5.
- Vanek J. Capitalism, Economic Democracy, and Ecological Destruction of Our Planet // Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labor Managed Firms. Emerald Group Publ. Ltd, 2011. P. 289–298.
- Williamson O. Why institutions matter: [reprint of a letter from Oliver Williamson to the KIAA on the conference] // Institutional Economics and National Competitiveness, 2011. P. xx–xxi.

References

- Bakan, J. (2007). *Korporatsiya: patologicheskaya pogonya za pribyl'yu i vlast'yu [The Corporation: The Pathological Pursuit of Profit and Power]*. Moscow: Vil'yams, 288. (In Russ.)
- Barhatov, V. I., & Pletnev, D. A. (2013a). Osobennosti proyavleniya opporunizma v rossiyskikh mashinostroitel'nykh korporatsiyakh [Opportunism manifestation in the Russian machine building corporations]. *Organizator proizvodstva [Organizer of Production]*, 2(57), 15–20. (In Russ.)
- Barhatov, V. I., & Pletnev, D. A. (2013b). Innovatsionnaya disfunktsiya sovremennoy korporatsii: vliyaniye institutsional'noy struktury [Innovative dysfunction of a modern corporation: the influence of the institutional structure]. *Materialy Shestnadsyatk Drukerovskikh chteniy [Proceedings of the Sixteenth Drucker readings]*. Moscow, 165–173. (In Russ.)
- Belkin, V. N., Belkina, N.A., & Antonova, O. A. (2015). Opporunisticheskoye povedeniye rabotnikov rossiyskikh predpriyatiy [Opportunistic behaviour of employees of the Russian enterprises]. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta [Bulletin of Chelyabinsk State University]*, 18(373), 105–113. (In Russ.)
- Buzgalin, A. V., & Kolganov, A., I. (2020). Rynok i sobstvennost': social'no-jekonomicheskie uroki pandemii [Market and property: socio-economic lessons of the pandemia]. *Sociologicheskie issledovaniya [Sociological Studies]*, 8, 145–157. DOI: 10.31857/S013216250009711–5 (In Russ.)
- Werner, K., & Weiss, H. (2007). *Chernaya kniga korporatsiy [The Black Book of Corporations]*. Ekaterinburg, Russia: Ul'tra. Kul'tura, 416. (In Russ.)
- Gamidullaeva, L. A. (2016). Instituty v razvitiy innovatsionnykh sistem [Institutions in the development of innovation systems]. *Journal of Economic Regulation*, 7(1), 93–103. DOI: 10.17835/2078–5429.2016.7.1.093–103. (In Russ.)
- Monks, R. (2010). *Korpokratiya: kak general'nye direktora pribirayut k rukam milliony dollarov [Corporocracy: How CEOs and the Business Roundtable Hijacked the World's Greatest Wealth Machine — And How to Get It Back]*. Moscow: Yunayted Press, 238. (In Russ.)
- Pletnev, D. A. (2013a). Sistemno-institutsional'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. (2013b). Sushchnost' i priroda rutin вовлечeniya v strukture instituta sodeystviya korporatsii [The essence and nature of the routines of involvement in the structure of corporation's institution of assistance]. *Terra Economicus*, 11(1), 47–56. (In Russ.)
- Pletnev, D. A. (2018). Budushchee korporatsii v postkapitalisticheskuyu epokhu [The future of corporation in the post-capitalist era]. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta [Bulletin of Chelyabinsk State University]*, 8(418), 169–173. (In Russ.)
- Pletnev, D. A., & Nikolaeva, E. V. (2016). Patterny instituta sodeystviya v sovremennykh rossiyskikh korporatsiyakh [Patterns of institution of assistance in modern Russian corporations]. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta [Bulletin of Chelyabinsk State University]*, 2 (384), 151–161. (In Russ.)
- Polterovich, V. M. (2016). Pozitivnoe sotrudnichestvo: faktory i mekhanizmy evolyutsii [Positive Collaboration: Factors and Mechanisms of Evolution]. *Voprosy Ekonomiki [Economic Issues]*, 11, 5–23. DOI: 10.32609/0042–8736–2016–11–5–23. (In Russ.)
- Popov, E. V. (2015). *Instituty [Institutions]*. Ekaterinburg, Russia: Institute of Economics (Ural branch of RAS), 712. (In Russ.)
- Radaev, V. V. (1998). *Ekonomicheskaya sotsiologiya. Kurs lektsiy: ucheb. posobie [Economic Sociology]*. Moscow: Aspekt Press, 368. (In Russ.)
- Semler, R. (2007). *Maverik. Istoriya uspekha samoy neobychnoy kompanii v mire [Maverick: The Success Story Behind the World's Most Unusual Workplace]*. Moscow: Dobraya kniga, 404. (In Russ.)
- Sukharev, O. S. (2018). Ekonomicheskaya teoriya institutsional'nykh izmeneniy: podkhody k modelirovaniyu korrektsii i disfunktsii institutov [Economic Theory of Institutional Changes: Approaches to Modeling Corrections and Dysfunctions of Institutions]. *Zhurnal ekonomicheskoy teorii [Russian Journal of Economic Theory]*, 15(2), 276–290. DOI 10.31063/2073–6517/2018.15–2.12. (In Russ.)
- Tambovtsev, V. L. (2005). *Ekonomicheskaya teoriya institutsional'nykh izmeneniy [The Economic theory of institutional change]*. Moscow, Russia: Moscow State University, 542. (In Russ.)
- Bezold, C. et al. (1986). *The future of Work and Health*. Dover-London: Auburn House.
- Galtung, J. (1968). Small Group Theory and the Theory of International Relations. A Study In isomorphism. *New Approaches to International Relations*. In Kaplan, M. (Eds.). N.Y., 270–295.
- Hindriks, F., & Gouala, F. (2015). Institutions, rules, and equilibria: a unified theory. *Journal of Institutional Economics*, 11(3), 459–480. DOI:10.1017/S1744137414000496.
- Hodgson, G. (2006). What Are Institutions? *Journal of Economic Issues*, 40(1), 1–25. DOI: 10.1080/00213624.2006.11506879.
- Hodgson, G. (2019). Taxonomic definitions in social science, with firms, markets and institutions as case studies. *Journal of Institutional Economics*, 15(2), 207–233. DOI: 10.1017/S1744137418000334.
- Loasby, B. (2015). Ronald Coase's theory of the firm and the scope of economics. *Journal of Institutional Economics*, 11(2), 245–264. DOI: 10.1017/S1744137414000265.
- North, D. C. (2017). Institutions and economics. *A Companion to Cognitive Science*, 713–721. DOI:10.1002/9781405164535.ch57.
- North, D. C. (2004). Partnership as a Means to Improve Economic Performance. *Evaluation and development: The partnership dimension World Bank series on evaluation and development*, 3–8. DOI: 10.4324/9781351323925–2.
- Pletnev, D. A. (2018). The New Governance Paradigm for Firms Based on Institutions. *Procedia — Social and Behavioral Sciences*, 238, 388–397.
- Polterovich, V. (2018). Towards a general theory of social and economic development: Evolution of coordination mechanisms. *Russian Journal of Economics*, 4(4), 346–385. DOI: 10.3897/j.ruje.4.33621.
- Popov, E., & Simonova, V. (2006). Forms of opportunism between principals and agents. *International Advances in Economic Research*, 12(1), 115–123. DOI: 10.1007/s11294–006–6140–0.
- Shiozawa, Y. (2004). Evolutionary Economics in the 21st Century: A Manifesto. *Evolutionary and Institutional Economics Review*, 1(1), 5–47. DOI: 10.14441/eier.1.5.
- Vanek, J. (2011). Capitalism, Economic Democracy, and Ecological Destruction of Our Planet. *Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labor Managed Firms*. Emerald Group Publ. Ltd., 289–298.
- Williamson, O. (2011) Why institutions matter: [reprint of a letter from Oliver Williamson to the KIEA on the occasion of the conference]. *Institutional Economics and National Competitiveness*, 2011, xx–xxi.

Информация об авторах

Плетнёв Дмитрий Александрович — кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики отраслей и рынков, Челябинский государственный университет (Челябинск, Российская Федерация; e-mail: pletnev@csu.ru).

Козлова Елена Викторовна — старший преподаватель кафедры экономики отраслей и рынков, Челябинский государственный университет (Челябинск, Российская Федерация; e-mail: kozlova@csu.ru).

About the Authors

Dmitriy A. Pletnev — PhD in Economics, Associate Professor, Department of Economic Sector and Market, Chelyabinsk State University (Chelyabinsk, Russian Federation; e-mail: pletnev@csu.ru).

Elena V. Kozlova — Senior Lecturer, Department of Economic Sector and Market, Chelyabinsk State University (Chelyabinsk, Russian Federation; e-mail: kozlova@csu.ru).