УДК 334.02
JEL L29, M10
DOI 10.25205/2542-0429-2018-18-4-177-189

Влияние институциональной среды на корпоративные практики управления в российских компаниях

О. В. Валиева

*Институт экономики и организации промышленного производства СО РАН
Новосибирский национальный исследовательский государственный университет
Новосибирск, Россия*

Аннотация

Анализ влияния институциональной среды на формирование современных корпоративных практик имеет большое значение в контексте повышения эффективности управления в российских компаниях. Основным направлением исследования является определение степени влияния институциональной среды на формирование корпоративных управленческих практик и устойчивых организационных рутин. В статье приводятся результаты опросов руководителей среднего и высшего звена компаний Сибирского федерального округа (СФО). Результаты исследования показали, что на протяжении целого ряда лет наиболее значимыми для компаний оставались практики управления внешними и внутренними информационными потоками, нестандартные управленческие подходы, распределение формальной и неформальной власти в компаниях. Анализ опросов в динамике за период 2012–2016 гг. выявил усиление влияния налоговой и коррупционной составляющей на деятельность компаний СФО и увеличение роли «сословных» рутин для облегчения корпоративного административного торга.

Ключевые слова

институциональная среда, корпоративные институты, организационные рутины, концентрация власти, информационные потоки, неформальные практики, коррупция, корпоративные сословные рутины

Источник финансирования

Исследование проводилось в рамках плана НИР ИЭОПП СО РАН, проект XI.170.1.2 «Формирование основ теории инновационной экономики: операциональные определения, измерения, модели, научно-технологические прогнозы и программы» АААА-А17-117022250128-5

Для цитирования

Валиева О. В. Влияние институциональной среды на корпоративные практики управления в российских компаниях // Мир экономики и управления. 2018. Т. 18, № 4. С. 177–189. DOI 10.25205/ 2542-0429-2018-18-4-177-189

The Influence of Institutional Environment on Corporate Management Practices in the Russian Companies

O. V. Valieva

*Institute of Economics and Industrial Engineering SB RAS
Novosibirsk State University
Novosibirsk, Russian Federation*

Abstract

The analysis of the impact the institutional environment has on the formation of modern corporate practices is important in the context of result-based corporate management in the Russian companies. The study aims to measure the influence of institutional environment on the formation of corporate management practices and sustainable organiza-

© О. В. Валиева, 2018

tional routines. The article presents the details of the survey of top and middle-level management of the companies in the Siberian federal district. The results of the research have shown that over the years, the companies have preferred to exercise management practices of external and internal information flows together with non-standard management approaches and distribution of formal and informal powers in the companies. Besides, the analysis of the surveys for the period of 2012–2016 has revealed the increased influence of tax corruption on the SFD companies' operation and strengthening of class routines to facilitate corporate administrative bargaining.

Keywords

institutional environment, corporate institutions, organizational routines, concentration of power, information flows, informal practices, corruption, corporate class routines

Funding

The research was carried out with the state assignment IEIE SB RAS project XI.170.1.2 "Formation of bases of the theory of innovative economy: operational definitions, measurements, models, scientific and technological forecasts and programs" AAAA-A17-117022250128-5

For citation

Valieva O. V. The Influence of Institutional Environment on Corporate Management Practices in the Russian Companies. *World of Economics and Management*, 2018, vol. 18, no. 4, p. 177–189. (in Russ.) DOI 10.25205/2542-0429-2018-18-4-177-189

В исследовании поднимаются актуальные вопросы влияния институциональной среды на сложившиеся корпоративные практики управления и их последующую институционализацию и рутинизацию. Под корпоративными институтами мы понимаем устоявшиеся формальные нормы, зафиксированные в практиках управления отдельно взятых компаний и формализующие отношения, взаимодействия и корпоративную иерархию. Управленческие рутины в компаниях – это устойчивые и повторяющиеся формы формальных и неформальных взаимодействий, обусловленные сложившимися корпоративными практиками и внешней средой.

«Формальные структуры как мифы и церемонии»¹

В нашем исследовании мы используем институциональные подходы к формированию исследовательской программы. Мы сознательно отходим от функциональной парадигмы в теории организаций, в которой фирма выступает как набор факторов производства с заданной производственной функцией, рассматриваем организацию как совокупность внутренних и внешних контрактов [2; 3] и интерпретируем полученные результаты в рамках парадигмы сложных институциональных обменов.

Влияние институциональной среды (ИС) на деятельность экономических агентов можно рассматривать в различных концептуальных направлениях. Одно из них – влияние ИС на магистральные направления предпринимательской деятельности. Детерминируя «правила игры», внешняя среда создает определенные способы «принуждения» и мотивации к занятию предпринимательской деятельностью и вектору ее развития. Уильям Баумоль, исследуя влияния институциональной среды на предпринимательскую активность и сравнивая различные исторические периоды, утверждал, что контекст институциональной среды и изменение «правил игры» может «диктовать конечный экономический эффект через распределение предпринимательских ресурсов» [4. Р. 824]. Мерфи, Шляйфер и Вишны, анализируя поведение «талантливового» предпринимателя, также подчеркивали важность институциональной среды для различных типов предпринимательства: если среда способствует рентоориентированному предпринимательству, таланты уходят в эту сферу. «Незаконный поиск ренты является наиболее привлекательным, когда он защищен государством... Высокие налоги на производственную деятельность уменьшают отдачу от предпринимательства и приводят к тому, что еще большее количество талантов уходит в поиск ренты» [5. Р. 25–26]. Старк, изучая развитие предпринимательства на постсоветском пространстве, указывал, что

¹ Название одного из разделов книги P. S. Tolbert, L. G. Zucker [1].

предприниматели идут не от плана к рынку, а от «плана к клану», используя свои старые и годами наработанные связи и становясь «политизированными» предпринимателями [6]. Мэйер и Роуэн в своей классической работе отмечали, что организации вынуждены включать практики и процедуры, преобладающие и институционализированные в обществе и инкорпорированные из институциональной среды, в свод собственных корпоративных правил и процедур. Таким образом организации повышают свою легитимность и перспективы выживания независимо от непосредственной эффективности приобретенных практик и процедур [7; 8]. Нельсон и Уинтер утверждали, что вновь возникшие институциональные элементы легко передаются компаниям-новичкам и сохраняются в течение длительного времени, обладая высокой устойчивостью к изменениям [9]. Они отмечали, что «рутинизация отражает достижения координации и формирование памяти организации, поддерживающей эту координацию», и рутинное функционирование является самоподдерживающимся [10. С. 151, 157]. Мы будем использовать понятие «рутина» именно в этом контексте.

Российские исследования также показывают значимость институциональной среды для осуществления бизнеса. Опрос более 10 тысяч российских предпринимателей в 2017 г. выявил связь инвестиционного климата и стремления бизнесменов к установлению личных связей с чиновниками. Результаты показали: чем благоприятнее климат в регионе, тем меньше значимость персонифицированных отношений². Усиление персонификации отношений с чиновниками отражает уровень политизации бизнеса. Еще один российский пример такого подхода описан в исследовании неформальных практик, сложившихся в представительствах международных компаний на территории нашей страны. Когда в попытках встроить зарубежные нормы в системы нашего корпоративного управления заимствуется целый ряд формальных и неформальных процедур, защищающих компании от негативных последствий [11], однако об устойчивости таких норм говорить сложно, поскольку значимыми остаются факторы национальной институциональной среды. Исследования С. Н. Левина и К. С. Саблина показали, что предприниматель, действующий в условиях региональной экономики ресурсного типа, является «политизированным предпринимателем» и создает инновации двух типов – шумпетерианские / классические и институциональные, позволяющие расширять возможности для бизнеса. Последние не менее важны, поскольку «генерируют более значительные положительные экстерналии для экономики и конституируют важную силу для экономического развития и проведения реформ» и формируют правила игры рыночного типа [12. С. 81]. На примере России О. Бессонова показывает, что в трансформационных фазах развития экономики рыночные отношения переходят в квазирыночные, становятся доминирующей институциональной моделью и превращаются в отношения «раздачи своим», порождая институциональные ловушки. И для нового социального порядка важны комбинации «рыночных и раздаточных отношений» [13]. О влиянии культурной и институциональной специфики общества на природу коррупции и необходимость изучения неформальных практик и процедур в контексте «здесь и сейчас» говорят С. Барсукова и А. Леденева [14. С. 120]. Российский исследователь Симон Кордонский также делает акцент на влиянии исторически обусловленных норм взаимодействий и утверждает, что «сословные принципы социальной стратификации... лежат в основе устройства корпораций» [15. С. 32].

Методология исследования

В нашем исследовании мы опирались на опросы руководителей среднего и высшего управленческого звена, а также собственников 178 компаний Сибирского федерального округа (СФО) за период с 2012 по 2016 г.³ Опрос проводился методом полуструктурированно-

² Андрей Яковлев, Денис Иванов. Личные связи: насколько важен инвесторам административный ресурс // РБК. 05.04.2018. URL: <https://www.rbc.ru/opinions/business/05/04/2018/5ac479d29a79470627412167>

³ Результаты исследования докладывались на научной конференции «Экономика Сибири в условиях глобальных вызовов XXI века» и опубликованы в сборнике научных трудов: Валиева О. В. Внутрикorporативные институты и рутины: власть структуры или структура власти // Экономика Сибири в условиях глобальных вызовов XXI

го формализованного интервью, в которых ответы располагались по пяти балльной шкале. В целях изучения сложившихся практик все вопросы были разбиты на шесть блоков: структура власти в компаниях, централизация и контроль, типы организационных структур, стили принятия управленческих решений, обработка информационных потоков, влияние налогов и коррупции. Результаты анкет обрабатывались в прикладном пакете SPSS 19. Для уточнения гипотез и проверки правильности сделанных выводов по результатам опроса были проведены ряд прямых интервью. Интервью проводились в мае-августе 2018 г., общее число респондентов составило семь человек. Респонденты являлись собственниками и руководителями высшего управленческого звена.

Отраслевая специфика опрошенных компаний представлена в табл. 1. В опросах преобладают компании, занятые в сфере розничной и оптовой торговли (34), осуществляющие деятельность, связанную с использованием вычислительной техники и информационных технологий (19), работающие на транспорте и предприятиях связи (15), а также на производстве пищевых продуктов (15).

Таблица 1

Отраслевая характеристика компаний

Table 1

Industry branch accessory of the companies

Раздел ОКВЭД *	Ед.	%
Сельское хозяйство	2	1,12
Производство пищевых продуктов	15	8,43
Текстильное и швейное производство	2	1,12
Обработка древесины	2	1,12
Целлюлозно-бумажное производство	5	2,81
Химическое производство	4	2,25
Производство резиновых и пластиковых изделий	4	2,25
Производство неметаллических минеральных продуктов	5	2,81
Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	3	1,69
Производство машин и оборудования	5	2,81
Прочие производства	4	2,25
Производство и распределение электроэнергии	7	3,93
Строительство	4	2,25
Оптовая и розничная торговля	34	19,10
Гостиницы и рестораны	7	3,93
Транспорт и связь	15	8,43
Финансовая деятельность	5	2,81
Операции с недвижимым имуществом	46	25,84
Деятельность, связанная с использованием вычислительной техники и информационных технологий	19	10,67
Научные исследования и разработки	6	3,37
Государственное управление	2	1,12
Здравоохранение	7	3,93
ИТОГО	178	100

века: Сб. ст.: В 6 т. / Под ред. Г. П. Литвинцевой, О. И. Гулаковой; ИЭОПП СО РАН. Новосибирск: Изд-во ИЭОПП СО РАН, 2018. Т. 6: Традиции и новации в институциональном развитии регионов. С. 40–46.

Таблица 2

Обобщенные ответы респондентов по группам

Table 2

Aggregate responses by groups

	Баллы / Процент ответивших					Ср. балл
	5	4	3	2	1	
Власть в компаниях						
Власть акционеров	6,18	12,36	7,30	30,90	43,26	2,07
Власть основателя	35,96	31,46	10,11	14,04	8,43	3,72
Власть нескольких владельцев	12,36	26,40	10,11	19,66	31,46	2,69
Централизация и контроль						
Централизация принятия решений	27,53	48,31	14,04	9,55	0,56	3,92
Слабые системы контроля	12,92	38,76	23,03	19,66	5,62	3,35
Специализация и дифференциация	23,03	55,06	14,04	5,62	2,25	3,91
Типы и стили принятия решений						
Решения принимает группа топ-менеджеров	5,06	25,84	24,16	33,15	11,80	2,78
Решения принимают проектные команды и целевые группы	4,49	24,16	21,35	29,78	20,22	2,63
Решения принимает «свой круг» менеджеров с консервативным подходом	2,81	20,79	24,72	34,83	16,85	2,58
Организационная структура						
ОС: Простая линейная	22,47	34,83	14,61	19,10	8,99	3,43
ОС: Функциональная	11,24	43,82	19,10	19,66	6,18	3,34
ОС: Дивизиональная /матричная	3,93	14,04	19,10	30,90	32,02	2,27
Обработка информационных потоков						
ИП: Простые, устные	11,24	27,53	9,55	32,58	19,10	2,80
ИП: Простые, направлены на корпоративные коммуникации	6,74	46,07	24,16	16,29	6,74	3,30
ИП: Формализованы и сложны, направлены на улучшение внутренних процессов	10,11	32,02	23,60	25,28	8,99	3,09
ИП: Сложны, направлены на быструю реакцию на внешние изменения	5,06	26,40	29,21	28,09	10,11	2,88
Влияние налогов и коррупции						
Влияние налогов	9,55	8,43	32,58	25,84	1,12	3,06
Влияние коррупции	7,30	8,43	26,97	35,96	21,35	2,43

Общие итоги по баллам и средние значения представлены в табл. 2. Ответы респондентов показывают, что власть в компаниях в основном сосредоточена в руках основателя – 3,72 ср. балл и больше 67 % поставивших 4 и 5 баллов соответственно. Закономерно, что в руках собственника сконцентрированы все рычаги управления компанией, и централизацию принятия решений на верхнем уровне организационной иерархии отметили почти 76 % респондентов (средний балл ответа – 3,92). Возможно, такой высокий уровень централизации принятия решений связан с наследием планово-командной экономики, как отметил один из руководителей-собственников в интервью: «...Рынок как система не сформировался. Я работал в рыночных странах, я знаю, что это не понаслышке. Среда, в которой работает

фирма, – она не рыночная. Вне сложившейся рыночной системы у тебя всегда будут противоречия, и люди-то те же остались...».

Типичным стилем принятия решений остается консервативный тип, когда операционные решения принимает группа топ-менеджеров, хотя в целом ответы респондентов почти поровну разделились на три основных группы. Часть управленческих решений в компаниях отнесены к коллегиальному стилю, часть – к прогрессивному и демократическому в духе Agile, часть – к сверхконсервативному и бюрократическому.

Распределение власти в компаниях

Согласно анкетным данным о численности сотрудников в компаниях, мы разделили всех опрошенных на две группы. Первая группа – это компании малого бизнеса, с численностью до 100 человек, а вторая группа – средние и крупные предприятия, с численностью свыше 100 человек. Согласно данным, в группу крупного и среднего бизнеса вошли 64 компании, в группу малого бизнеса – 114 компаний. Такое разделение компаний на группы в зависимости от размера было вызвано рядом гипотез.

Первая гипотеза. Размер компании влияет на концентрацию власти и централизацию принятия решений.

Для подтверждения значимости влияния мы выбрали критерий Манна – Уитни, двусторонняя значимость критерия представлена в табл. 3. Расчеты показали, что размер предприятия обуславливает только два параметра из выбранного нами обобщенного показателя концентрации власти. В крупных компаниях ярко выражена власть советов директоров и достаточно сильные, в сравнении с малым бизнесом, системы контроля.

В табл. 3 представлены параметры распределения власти в компаниях, развитие систем контроля и усиление степени дифференциации. В целом, развитие специализации и дифференциации деятельности российских компаний слабо зависит от размера.

Таблица 3

Концентрация власти в компаниях

Table 3

Concentration of power in the companies

№ п/п	Параметры корпоративной власти	Средний балл		Mann – Whitney Test Asymp. Sig. (2-tailed)
		Малый бизнес	Средний и крупный бизнес	
1.	Власть Совета директоров	1,82	2,53	,001
2.	Власть основателя	3,88	3,45	,005
3.	Власть нескольких владельцев	2,73	2,61	,645
4.	Слабые системы контроля	3,58	2,94	,000
5.	Специализация и дифференциация	3,82	4,08	,111
6.	Централизация принятия решений на верхнем уровне	3,97	3,83	,423

Скорее всего, это вынужденная мера самосохранения компаний на рынке, показывающая обострение конкуренции за потребителей и ресурсы и позволяющая снижать возросшие риски. Характерно, что система концентрации власти в руках владельца / основателя также отмечена достаточно высокими баллами и практически не связана с размерами предприятий. Реалии таковы, что отсутствие определенности на потребительских и финансовых рынках заставляют владельцев возвращаться к системам управления компаниями. Однако в средне-

срочной перспективе наш бизнес ждут все атрибуты «ловушки основателя» (founder's trap), в которой главной проблемой является отсутствие системы делегирования полномочий и, как следствие, высокая концентрация принятия зачастую неэффективных решений на верхнем уровне корпоративной иерархии. И если для небольших компаний власть основателя является чем-то непреложным и необходимым, то для средних и крупных отсутствие деперсонализации в управлении чревато замораживанием в развитии из-за отсутствия регламентирующих процедур в управлении, роста конфликтных ситуаций и ухода ключевых сотрудников. Слабые системы контроля, отмеченные представителями малого бизнеса, связаны, по их мнению, с централизацией и концентрацией власти в руках собственника. При таком подходе всегда есть риск «распыления» управленческих решений, снижения внимания к ключевым проблемам предприятия, сосредоточения усилий не на предпринимательской компоненте, а на администрировании. Возросший уровень бюрократизации бизнеса, при котором владельцам приходится решать массу задач: от общения с контрольно-надзорными органами до подготовки конкурсной документации для участия в тендерах, приводит к тупиковой ситуации, когда вместо решения проблем развития компании, руководители всех уровней заняты адаптацией предприятия к возросшим бюрократическим требованиям. Почти повсеместно распространилась практика найма узких специалистов по вопросам взаимодействия с представителями проверяющих организаций, их усилия направлены только на то, чтобы вовремя выполнять требования различных инспекций. В таких условиях растут затраты бизнеса на содержание собственного бюрократического аппарата по предупреждению институционализированного контроля, что также снижает экономическую эффективность компании. Сегодня уже рушатся все каноны теорий организации, согласно которым для малых компаний не свойственна бюрократия или дифференциация, и причина этому не столько технологизация процесса управления и производства, сколько возросший масштаб бюрократической нагрузки.

Принятие управленческих решений

Вторая гипотеза. Размер компании влияет на типы организационных структур и процессы принятия управленческих решений. Гипотеза подтвердилась только в части разных типов организационных структур.

Типы принятия управленческих решений и преобладающие организационные структуры представлены в табл. 4. Для компаний малого бизнеса характерен консервативный тип управления, тогда как крупный и средний бизнес использует более прогрессивные формы, включающие использование методов системного анализа и проектные подходы. Однако консерватизм в управлении и корпоративный «междусобойчик» был почти в равной степени отмечен как в малом, так и в крупном бизнесе, двухвыборочный тест Манна – Утти показал отсутствие существенного различия между уровнем признака в рассматриваемых выборках. Но если для небольших компаний некий уровень семейственности может обеспечить рост корпоративного доверия и, как следствие, улучшение экономических показателей, то для крупного бизнеса «клановость» является предвестником крупных проблем с качеством управления.

Опрос показал, что типы организационных структур органично связаны с размером компаний: для малого бизнеса характерны простые линейные связи, для крупных – дивизиональные и матричные структуры. В то же время есть гораздо больше крупных и средних компаний, имеющих функциональные организационные структуры (ОС), которые, как известно, не отличаются гибкостью и способностью к адаптации к быстро меняющимся условиям внешней среды. Они косны, консервативны, сложнее реагируют на рыночные изменения. Почему все-таки мы продолжаем «исповедовать» функциональные ОС? Ну, во-первых, они экономны и высокоспециализированы, в них развиты вертикальные коммуникации и распределение власти, что облегчает и упрощает процедуры принятия управленческих

Таблица 4

Типы принятия управленческих решений и организационные структуры

Table 4

Types of decision-making and organizational structures

№ п/п	Параметры организационных структур и типов управленческих решений	Средний балл		Mann – Whitney Test Asymp. Sig. (2-tailed)
		Малый бизнес	Средний и крупный бизнес	
1.	Простая организационная структура	3,84	2,69	,000
2.	Функциональная организационная структура	3,22	3,56	,080
3.	Дивизиональная и матричная организационная структура	1,96	2,83	,000
4.	Решения принимает группа менеджеров, использующая системный подход	2,74	2,86	,458
5.	Решения принимают менеджеры и проектные команды, которые пытаются закрепить рост компании с помощью партнерства и командной работы	2,51	2,84	,070
6.	Решение принимает «свой круг» менеджеров с консервативным подходом	2,54	2,64	,602

решений. А во-вторых, есть некая технологическая рутина – «технологическое ядро», которое встроено в генетическую память организации. Технологии производства или устоявшиеся технологические цепочки мешают компаниям осуществлять децентрализацию принятия управленческих решений, в результате чего предприятие оказывается запертым в технологическом контуре, разорвать который достаточно сложно и затратно. В таком случае, как правило, прибегают к реинжинирингу бизнес-процессов, накопив приличные суммы на расчетных счетах. Еще один момент связан с копированием структур и вертикальных взаимодействий у компаний-доноров. Как правило, организация, имеющая в своем арсенале только одного крупного поставщика или потребителя, будет априори зависима от его системы взаимодействия и выстроенных коммуникаций.

Информационные потоки

Третья гипотеза. Размер компании влияет на обработку информационных потоков. Гипотеза успешно подтвердилась, для крупных компаний характерна сложная форма обработки информации, однако и малый и крупный бизнес сейчас «зациклены» на решении внутренних проблем.

Принципиальные отличия и влияние размеров компаний проявляется в системе обработки информационных потоков (табл. 5). Приоритеты для малого бизнеса составляют все-таки устные формы передачи информации и простые коммуникации. С ростом размера компании значимость форм обработки информации, скорость ее передачи внутри самой компании и ускорение связей с внешней средой приобретают значимое влияние. Однако и здесь не все так гладко. Сейчас для крупных компаний характерна работа на внутренние коммуникации и получение прибыли, реакция на внешние изменения находится на последнем месте (3,22 против 3,42 и 3,48). По результатам наших фокусированных интервью, во многих российских

компаниях до сих пор не решен вопрос технологического обеспечения средствами автоматизации систем корпоративного управления, в результате низкой автоматизации систем учета и контроля переход на качественно новый уровень принятия управленческих решений сильно затруднен. Вместо решения стратегических задач, связанных с изменением рыночной конъюнктуры и появлением новых технологий, компании решают оперативные задачи корпоративного взаимодействия.

Таблица 5

Информационные потоки в организации, влияние коррупции и налогов

Table 5

Information flows in organizations. Influence of tax corruption

№ п/п	Параметры обработки информационных потоков и институциональных рутин	Средний балл		Mann – Whitney Test Asymp. Sig. (2-tailed)
		Малый бизнес	Средний и крупный бизнес	
1.	Информационные потоки: простые и устные, направленные на корпоративные коммуникации	3,19	2,09	,000
2.	Информационные потоки: направлены на мониторинг и улучшение внутренних процессов	3,23	3,42	,242
3.	Информационные потоки: формализованы и сложны, направленные на эффективность и получение прибыли	2,87	3,48	,001
4.	Информационные потоки: улучшение координации и быстрая реакция на рыночные изменения	2,69	3,22	,002
5.	Влияние налогов	3,06	3,05	,826
6.	Влияние коррупции	2,42	2,45	,816

Четвертая гипотеза. Налоги и коррупция по-разному влияют на малый и крупный бизнес. Гипотеза не нашла своего подтверждения.

Институциональные факторы, такие как влияние на деятельность компаний налоговой политики и коррупции, показали практически одинаковую значимость для обеих групп с той лишь разницей, что размеры налоговых отчислений влияют напрямую сильнее, чем коррупционные практики. Однако, как показал дальнейший анализ, значимость этих факторов находится для компаний отнюдь не на последнем месте.

Факторный анализ

Для более полного анализа типов организационных рутин и выявления приоритетных областей в сложившихся корпоративных практиках управления нами был проведен факторный анализ методом главных компонент (Principal Component Analysis) с использованием метода вращения Varimax. Анализ выявил шесть групп независимых переменных. В силу их устойчивости на протяжении целого ряда лет и проявлениями практически в одних и тех же «ипостасях», мы эти группы назвали рутинными (табл. 6).

Таблица 6

Рутины в российских компаниях

Table 6

Routine in the Russian companies

	Рутины (60,648 %)					
	информационные	управленческие	распределение власти	институциональные	генетические	сословные
Малые компании	–,786	,200	–,109	,113	–,027	,096
Средние и крупные компании	,590	–,362	,098	–,124	,246	–,203
Власть акционеров	,345	–,096	,695	–,012	–,073	,128
Власть основателя	–,104	–,040	–,565	,218	,303	–,225
Власть нескольких владельцев	,028	,070	,809	–,189	–,020	–,126
ОС: Простая линейная	–,771	–,087	–,097	–,044	,070	–,089
ОС: Функциональная	,207	,294	–,132	,092	,518	,065
ОС: Дивизиональная / матричная	,692	,188	,195	,023	–,236	,165
Слабые системы контроля	–,538	–,203	–,113	–,062	,543	,014
Специализация и дифференциация	,034	,268	,508	,272	,155	–,306
ИП: Простые, устные	–,750	–,228	–,011	–,129	–,032	–,020
ИП: Простые, направленные на корпоративные коммуникации	,493	,342	,166	,049	,415	–,213
ИП: Формализованы и сложны, направлены на улучшение внутренних процессов	,652	,243	,120	,056	,216	,257
ИП: Сложны, направлены на быструю реакцию на внешние изменения	,597	,407	–,025	–,001	,037	–,094
Централизация принятия решений	–,062	–,261	–,062	,058	,576	,362
Решения принимает группа топ-менеджеров, используя системный подход и смелые решения	,101	,777	,125	–,050	,087	–,082
Решения принимают менеджеры, проектные команды, направл. на закр. роста, партнерства и командной работы	,170	,736	–,003	–,098	–,121	–,006
Решения принимает «свой круг» менеджеров с консервативным подходом	,066	–,046	,021	,094	,143	,808
Влияние налогов	,064	–,103	–,092	,741	,058	,149
Влияние коррупции	–,005	–,013	–,089	,799	,017	–,043

Обозначения: ОС – организационная структура; ИП – информационные потоки; в скобках – процент объясненной дисперсии (Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization; Rotation converged in 10 iterations).

Остаточная матрица корреляций показала, что в первую группу рутин (факторов) вошли переменные, связанные с информационными потоками, – «информационные рутины» (24,021 % объясняющей дисперсии), характерные для средних и крупных компаний, позволяющие эффективно выстраивать корпоративные коммуникации и внешние связи. Вторую группу рутин мы обозначили как «управленческие» (10,369 %), поскольку в явном виде в этом факторе объединены прогрессивные типы принятия управленческих решений. В третью группу факторов, обуславливающих сложившиеся корпоративные практики, вошли переменные, показывающие типы доминирования властных отношений в управлении собственностью, – «распределение власти» (8,825 %). Факторные нагрузки переменных показали приоритет «коллективной» власти над единоличной. Вообще, необходимо отметить, что в целом, для компаний слабо прослеживается проблема «власти основателя» – несмотря на высокие оценки, в отдельную группу факторов эта проблема выведена не была. В интервью один из собственников отмечал, что «не может один человек брать на себя все риски, если он один – это волюнтаризм». В последнее время респонденты все чаще отмечают феномен самоустранения основателя от управления компанией и передачу полномочий наемным менеджерам. Но в связи с последними событиями в апреле 2018 г., связанными с расширением санкций, некоторые собственники стали возвращаться к своим компаниям, беря бразды правления в свои руки. Возможно, цикл «корпоративной самостоятельности» тесно связан с шоками внешней среды и повышением рисков для ведения финансово-хозяйственной деятельности.

Четвертая группа факторов – «институциональные рутины» (6,134 %) обозначила важность институциональных переменных – налогов и коррупции, значимость этого фактора за последние два года усилилась. Увеличение числа опрошенных компаний и, видимо, ухудшение общеэкономической ситуации добавили несколько иные нотки в конструкцию организационных рутин. Так, по данным предыдущих опросов, фактор влияния коррупции и налогов был на пятом месте, но включение в анализ опросов, проведенных в 2015–2016 гг., показал растущую значимость этой институциональной компоненты и перемещение ее на одну позицию выше. В интервью респонденты отмечали, что отношения бизнеса и власти сильно коррумпированы и «сильно живучи». Чиновники «ограничили формальные проверки, но зато увеличили неформальные. Стало хуже». Практически невозможно стало избежать произвола чиновников. «Стопроцентно незащищенность прав собственности, это мое – и пошел».

Пятый фактор мы назвали «генетическими рутинами» (5,911 %), потому что переменные ярко показали советскую модель управления, построенную на высокой централизации управленческих решений при отсутствии или слабо выстроенной системе контроля над внутренними процессами. Подтверждением этой гипотезы выступает функциональный тип организационной структуры, для которой характерна выраженная вертикальная иерархия.

Шестой фактор сложившихся корпоративных практик нами был обозначен как «сословные рутины» (5,388 %), в этой группе факторов оказалась всего одна переменная, связанная с принятием всех управленческих решений отдельной узкой группой менеджеров, имеющих консервативные взгляды на корпоративную систему управления. Как было показано ранее (см. табл. 2), данная переменная практически одинаково значима как для малого, так и для крупного бизнеса. Мы думаем, что бизнес-структуры недалеко ушли от принципов социальной стратификации, принятой в обществе, и им также свойственно заимствовать нормы из всего богатства социальных отношений и встраивать их в корпоративные практики управления. С. Кордонский вводит понятие «сословий» для описания «иерархий служения, или обслуживания, прав и привилегий» [15. С. 24]. Монополизируя право принятия решений, определенная сословная группа менеджеров действует исходя из своих узкогрупповых целей, что не всегда соответствует целям финансово-хозяйственной эффективности компании. При преобладании подобных отношений возникает корпоративный синкретизм, построенный на разнородности взглядов на систему управления, но объединенный отношениями корпоративного административного торга.

Выводы

Значимость рутин обработки информации говорит о том, что в стране достаточно высок уровень транзакционных издержек, связанных с заключением, мониторингом и исполнением контрактов. Возможно, речь идет о том, что излишняя бюрократизация и систематические проверки со стороны контрольно-надзорных органов создают такую среду, в которой важность информационного обмена с государственными органами существенно выше, чем результаты самой экономической деятельности.

«Наши компании по микроэлектронике, они работают по оборонным заказам и больше не хотят никуда лезть» (предприниматель-собственник, ВТ-компания).

Оборонная тематика очень серьезно ограничивает компании во взаимодействии с внешней средой, с выходом на внешние рынки и в итоге сдерживает экспортный потенциал бизнеса. Как отмечали в интервью предприниматели, ты «постоянно находишься под контролем», у нас «нет возможности избежать произвола чиновников». В условиях, когда институциональная среда формирует устойчивые рутины, конституирующие связи с контрольно-надзорными органами, «память организации» будет запрограммирована на формализацию и институционализацию таких рутин, будут появляться «технологические ядра», встроенные в цепочки таких взаимодействий, из культурных и исторических особенностей эти рутины перерастут в социотехнологические. Анализ подобных рутин необходимо будет строить на основе культурологических, исторических, политико-экономических и технологических платформ.

Список литературы / References

1. **Tolbert P. S., Zucker L. G.** Institutional sources of change in organizational structure: The diffusion of civil service reform, 1880–1935. *Admin. Sci. Q.*, 1983, vol. 28, p. 22–39.
2. **Уильямсон О.** Экономические институты капитализма. СПб.: Лениздат, 1996.
Williamson O. Ekonomicheskie instituty kapitalizma. St. Petersburg, Lenizdat, 1996. (in Russ.)
3. **Williamson O. E.** The New Institutional Economics: Taking Stock, Looking Ahead. *Journal of Economic Literature*, 2000, vol. 38 (Sept.), p. 595–613.
4. **Baumol W. J.** Entrepreneurship: Productive, Unproductive, and Destructive. *Journal of Political Economy*, 1990, vol. 98, no. 5, part 1, p. 893–921.
5. **Murphy K. M., Shleifer A., Vishny R. W.** The Allocation of Talent: Implications for Growth. *The Quarterly Journal of Economics*, 1991, vol. 106 (2) (May).
6. **Stark D.** Recombinant property in East European capitalism. *American Journal of Sociology*, 1996, vol. 101, p. 993–1027.
7. **Meyer J. W., Rowan B.** Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 1977, vol. 83 (2), p. 340–363.
8. **Meyer J. W.** Reflections on Institutional Theories of Organizations. *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*. SAGE Publications Ltd., 2008.
9. **Nelson R. R., Winter S. G.** An Evolutionary Theory of Economic Change. Cambridge Uni. Press, 1990.
10. **Нельсон Р. Р., Уинтер С. Дж.** Эволюционная теория экономических изменений: Пер. с англ. М.: Дело, 2002.
Nelson R. R., Winter S. G. Evolyutsionnaya teoriya ekonomicheskikh izmenenij. Moscow, Delo, 2002. (in Russ.)
11. **Denisova-Schmidt E., Kryzhko O.** Managing Informal Business Practices in Russia: The Experience of Foreign Companies. *Mir Rossii [World of Russia]*, 2015. vol. 24, no. 4, p. 149–174.

12. **Левин С. Н., Саблин К. С.** Предприниматели как субъект развития современной российской экономики: общая характеристика и специфика регионов «ресурсного типа» // Журнал институциональных исследований. 2016. Т. 8, № 2. С. 76–87.
Levin S. N., Sablin K. S. Predprinimateli kak subjekt razvitiya sovremennoj rossijskoj ekonomiki: obshchaya kharakteristika i spetsifika regionov «resursnogo tipa». *Journal of Institutional Studies*, 2016, vol. 8, no. 2, p. 76–87. (in Russ.)
13. **Бессонова О. Э.** Институциональное развитие России: переход к контрактному раздатку // Мир экономики и управления. 2018. Т. 18, № 2. С. 21–33. DOI 10.25205/2542-0429-2018-18-2-21-33
Bessonova O. E. The institutional development of Russia: transition to contractual razdatok. *World of Economics and Management*, 2018, vol. 18, no. 2, p. 21–33. (in Russ.) DOI 10.25205/2542-0429-2018-18-2-21-33
14. **Барсукова С., Леденева А.** От глобальной коррупционной парадигмы к изучению неформальных практик: различие в подходах аутсайдеров и инсайдеров // Вопросы экономики. 2014. № 2. С. 118–132.
Barsukova S., Ledeneva A. Ot global'noj korruptsionnoj paradigmy k izucheniyu neformal'nykh praktik: razlichie v podkhodah autsajderov i insajderov. *Voprosy ekonomiki*, 2014, no. 2, p. 118–132 (in Russ.)
15. **Кордонский С. Г.** Сословная структура постсоветской России. М.: Институт Фонда «Общественное мнение», 2008.
Kordonskiy S. G. Soslovnaja struktura postsovetsoj Rossii. Moscow, Institut Fonda «Obshhestvennoe mnenie», 2008. (in Russ.)

Материал поступил в редколлегию
Received
06.08.2018

Сведения об авторах / Information about the Authors

Валиева Ольга Владимировна, кандидат экономических наук, старший научный сотрудник, Институт экономики и организации промышленного производства СО РАН (пр. Академика Лаврентьева, 17, Новосибирск, 630090, Россия); доцент кафедры менеджмента Новосибирского государственного университета (ул. Пирогова, 1, Новосибирск, 630090, Россия)

Olga V. Valieva, Candidate of Sciences (Economics), Senior Researcher, Institute of Economics and Industrial Engineering SB RAS (17 Academician Lavrentiev Ave., Novosibirsk, 630090, Russian Federation); Associate Professor, Novosibirsk State University (1 Pirogov Str., Novosibirsk, 630090, Russian Federation)

o_valieva@mail.ru
ORCID 0000-0002-7831-0581
Researcher ID L-9585-2016
Scopus Author 14044398600
RSCI Author ID 7895-3999