

МЕНЕДЖМЕНТ: СОВРЕМЕННЫЙ РАКУРС · MANAGEMENT: A MODERN PERSPECTIVE

Вестник МИРБИС. 2023. № 1 (33): С. 158–171.

Vestnik MIRBIS. 2023; 1 (33): 158–171.

Научная статья

УДК 330.341

DOI: 10.25634/MIRBIS.2023.1.16

Организационная дифференцируемость как результат баланса четырёх видов капитала

Евгений Михайлович Сахаров¹, Владимир Дмитриевич Киселев²

1 ТК «Восточное Партнёрство», Хабаровск, Россия. y.sakharoff@gmail.com

2 Координационный совет негосударственной сферы безопасности РФ, Москва, Россия. 4f3f2f1f@gmail.com

Аннотация. Актуальность введение нового термина «дифференцируемость», сформулированного авторами в статье в третьем номере журнала «Вестник МИРБИС» за 2022 год, объясняется необходимостью разделения сложных понятий в общей структуре капиталов. Та статья лишь указала на необходимость учёта культурной и социальной компонент в системе капиталов. В данной статье авторами формулируется их роль в общем балансе капиталов как необходимое условие достижения организационной дифференцируемости. Исследовательский вопрос: можно ли термину «дифференцируемость» дать более широкое определение, не только как «...способность к генерации глубинных сущностных оснований, намерений и способов реализации стратегий для достижения непрерывности формирования организационных различий», но и как понятие конечного состояния системы из четырёх организационных институтов, позволяющим организации непрерывно меняться». Практическая значимость исследования: возможность проектировать и сущностно объяснять внутриорганизационную динамику с позиции достижения баланса капиталов, как следствия создания соответствующих организационных институтов. Баланс решает вопрос возможности ограничения или компенсации воздействия процессов, приводящих к внутренней инкогерентности. Именно этот баланс, по мнению авторов, будет базовым в способности реализовывать как преднамеренные, так и стихийные организационные стратегии через достижение состояния дифференцируемости. Сделан вывод, что для более корректного управления организацией в состав её капитала следует включать социальный и культурный капиталы. Оптимальным образом спроектированные (авторами предложены развитие социального интеллекта и институциональный инжиниринг коэволюционного взаимодействия), они преобразуют саму организационную среду в фасилитирующий фактор.

Ключевые слова: дифференцируемость, баланс видов капитала, начало синергетического приращения, ресурсная устойчивость организации, интеллектуальный капиталист.

Для цитирования: Сахаров Е. М. Организационная дифференцируемость как результат баланса четырёх видов капитала / Е. М. Сахаров, В. Д. Киселев. DOI 10.25634/MIRBIS.2023.1.16 // Вестник МИРБИС. 2023; 1: 158–171.

JEL: B40, M12, M5

Original article

Organizational differentiability as a result of the balance of four types of capital

Evgeny M. Sakharov³, Vladimir D. Kiselev⁴

3 Eastern Partnership Trading Company, Khabarovsk, Russia. y.sakharoff@gmail.com

4 Coordinating Council of the Non-State Sphere of Security of the Russian Federation, Moscow, Russia. 4f3f2f1f@gmail.com

Abstract. In The relevance of the introduction of the new term "differentiation", formulated by the authors in the article in the third issue of the journal "Vestnik MIRBIS" for 2022, is explained by the need to separate complex concepts in the general structure of capital. This article only pointed out the need to take into account the cultural and social components in the capital system. In this article, the authors formulate their role in the overall balance of capital as a necessary condition for achieving organizational differentiation.

Research question: it is possible to define the term "differentiability" more broadly, not only as "... the ability to generate deep essential foundations, intentions and ways of implementing strategies to achieve continuity in the formation of organizational differences," but also as the concept of the final state of a system of four organizational institutions that allows the organization to continuously change." Practical significance of the research: understanding the possibility of designing and the essential explanation of intra-organizational dynamics from the perspective of achieving a balance of capital, the consequence of creating appropriate organizational institutions.

The balance solves the issue of the possibility of limiting or compensating for the effects of processes leading to internal incoherence. This balance, according to the authors, will be the basic one in the ability to implement both intentional and spontaneous strategies, reaching the state of a differentiated organization. It is concluded that social and cultural capital can be included in a broader definition. Optimally designed (the authors propose the development of social intelligence and institutional engineering of coevolutionary interaction), they transform the organizational environment itself into a facilitating factor.

Key words: differantiability, balance of types of capital, start of synergy increment, resource stability of the organization, intellectual capitalist.

For citation: : Sakharov E. M. Organizational differantiability as a result of the balance of four types of capital. By E. M. Sakharov, V. D. Kiselev. DOI 10.25634/MIRBIS.2023.1.16. Vestnik MIRBIS. 2023; 1: 158–171 (in Russ.).

JEL: B40, M12, M5

Введение

Музей, Расширение организации, на которое как логическое продолжение её развития рассчитывает материальный капиталист, реализуя сотрудничество с интеллектуальным капиталистом, может стать новым испытанием для внутриорганизационного взаимодействия видов капитала.

По мнению Р. Лукаса⁶ это происходит на фоне того, что управленческий талант невозможен для тиражирования, и организация со временем начинает отождествляться с конкретными управленцами. С новой остротой встаёт ряд исследовательских вопросов, драматизирующих актуальность концептуализации внутриорганизационного взаимодействия капиталов и их собственников.

© Е. М. Сахаров, В. Д. Киселев, 2023
Вестник МИРБИС, 2023, № 1 (33), с. 158–171.
6 См. Lucas R. On the Size Distribution of Business Firms // Bell Journ. Econ. 1978. Vol.9. P. 508–523.

Исследуются предпосылки и способы формирования корректной модели для обеспечения перехода от максимальной личной выгоды ИК (рисунок 1) к точке начала синергетического приращения (ТНСП), следует развернуть тему сложности достижения баланса интересов интеллектуального и материального капиталистов (ИК и МК). Можно рассмотреть картину шире, добавив в анализ ещё два вида капитала — социальный и культурный капиталы (СК и КК), которые были лишь упомянуты в их предыдущей публикации [Сахаров 2022]. Это важно, так как развернутая картина взаимодействия организационных капиталов поможет высветить роль СК и КК в установлении баланса, поднять новые исследовательские вопросы об их качественных состояниях. Это особенно важно, если существует необходимость глубокого понимания организационной динамики и целенаправленного проектирования ресурсной устойчивости организации.

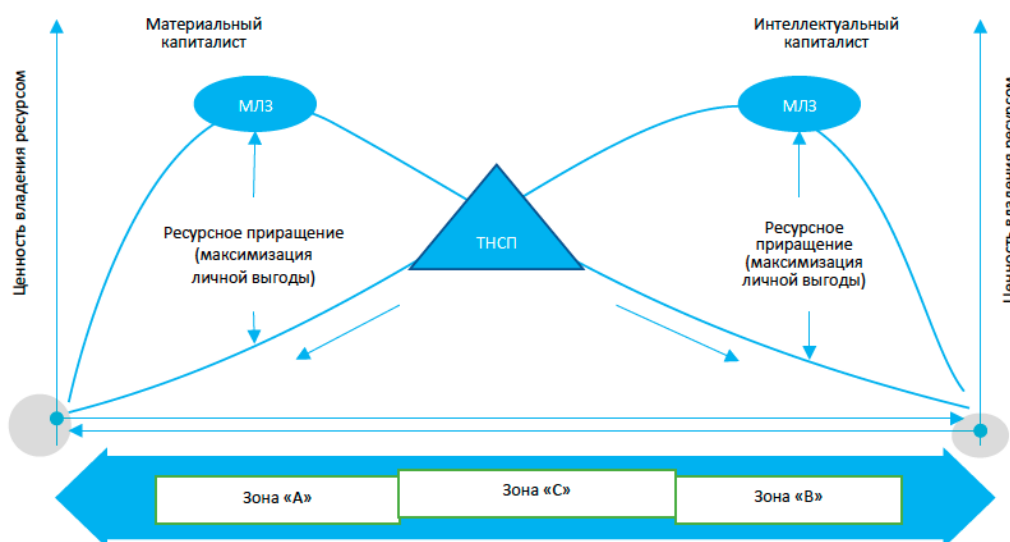


Рис. 1. Согласование мотивов к сотрудничеству между материальным капиталистом и интеллектуальным — точка «ТНСП» (Точка начала синергетического приращения)
Источник [Сахаров 2022]

Авторы предлагают рассмотреть сложность в реализации власти в организации как базовую причину возникновения внутренних деструктивных коллизий.

Материалы и методы

Понятие «культурный капитал», «социальный капитал», «баланс капиталов» и суть их фасилитирующей роли в контексте

Культура в понятии культурного капитала авторами понимается с позиций формулировки А. Кламера как «...способность к пониманию различий»¹. Культурный капитал, с позиции П. Бурдьё, обеспечивающий эту способность как совокупность трёх форм — состояний². Социальный капитал как совокупность отношений, описанных П. Бурдьё в конечной форме, обеспечивающей по М. Аоки: «...готовность заключать сделки в условиях отсутствия всей полноты рыночной информации»³. Баланс капиталов рассматривается под углом диалектического взаимодействия двух основных полюсов: материальный физический (материальный капитал как полюс: физическое, наблюдаемое и легко измеримое) и нематериальный интеллектуальный (интеллектуальный капитал как полюс: мысль, интеллект, идея и замысел как противоположность физическому). Проводя аналогии с магнитными полюсами, это — противоположности, которые, при должном расположении притянутся (в нашем случае — станут продуктивно взаимодействовать). Но что сформирует среду, в которой эти полюса станут взаимодействовать?

Авторы рассматривают среду как фасилитирующий фактор, содержащий в себе связи материального и интеллектуального капиталов с культурным капиталом, который наполняет взаимодействие смыслами и социальным капиталом, обеспечивающим взаимоотношения. Достижением устойчивого состояния, исходящего из единства противоположного, может быть обеспечен

1 См.: Кламер А. Странная наука экономика: приглашение к разговору. Перевод с английского. Москва ; Санкт-Петербург : Институт Гайдара ; Международные отношения, 2013. 344 с. (Серия «Новое экономическое мышление»). ISBN 978-5-93255-403-6, ISBN 978-5-7133-1494-1.

2 См. Пьер Бурдьё: Формы капитала. Текст : электронный // Гуманитарный портал : сайт. URL: <https://gtmarket.ru/library/articles/2601#1.1> (дата обращения: 06.07.2022);

3 См. Аоки Масахико. Корпорации в условиях растущего многообразия: познание, руководство, институты. Перевод с английского. Москва : Институт Гайдара, 2015. 368 с. ISBN: 978-5-93255-426-5.

гомеостаз модели [Теслинов 2022], который, в свою очередь, обеспечит достижение состояния организационной дифференцированности.

Достижение баланса четырех видов капитала возможно в случае внутриорганизационной средовой поддержки («среда как фасилитирующий фактор») их продуктивного взаимодействия. При этом продуктивное взаимодействие ИК и МК детерминируется тремя основными факторами: реализацией власти, возможностью объективной оценки усилий и оппортунистическими мотивами ИК, поддерживаемыми внешней средой (свободный рынок). Соответственно, искомое состояние баланса будет в формировании культурным и социальным капиталами фасилитирующей среды, в которой согласуются позиции ИК и МК несмотря на детерминизм трёх факторов. Разберём каждый из них.

Сложность в реализации власти

Кому и когда в действительности принадлежит власть в организации?

В чем сложности в реализации власти (влияния) и её разновидностей?

На интеллектуального капиталиста работает информационная асимметрия или неполнота информации, распределённой в информационной среде. Так, Ф. А. Хайек, отчасти указывая на эту проблему, отмечал рассеянность и противоречивости знаний, отсутствие единой концентрированной информационной или интегрированной формы, позволяющей использовать экономическую информацию наилучшим возможным способом. Ф. А. Хайек указывал на то, что в реальном мире информация рассеяна среди огромного числа людей, поэтому нуждается в том, чтобы быть связанной с процессом, благодаря которому знание приобреталось и сообщалось бы внутри человеческого сообщества [Хайек 2011].

Согласно формулировке гипотезы эффективных рынков, они сами (рынки) способны свести воедино рассеянное знание, отразив его в виде цены. Однако, сразу встаёт вопрос об уникальных компетентностях лица, способного оптимально для конкретного меняющегося контекста оценить динамику и в обратном порядке адекватно декомпозировать цену на конкретные рыночные сигналы.

Нетривиальную тему уникальных компетентностей можно рассмотреть с позиции утверждений Джона Гэлбрейта — «реальная власть приня-

тия решений принадлежит техноструктуре, если в процессе их принятия требуется использование специализированных знаний». Дж. Гэлбрейт понимал власть именно группы, составляющей техноструктуру [Гэлбрейт 2008]. Однако, из его заключения можно вывести, что если уникальными знаниями обладает отдельная часть техноструктуры (даже один человек), то власть принадлежит именно ей.

Действительно, даже говоря о техноструктуре, мы невольно гомогенизируем знания отдельных людей в единое знание, принадлежащее группе. При этом реальной продуктивной его частью может обладать всего один человек, в то время как группа может быть использована для его дальнейшего преобразования — типичная схема группового креативного взаимодействия. Такое представление о реализации власти ставит под сомнение саму устойчивость внутриорганизационного баланса капиталов, если предположить, что капитал ИК наделён свойством обращения на свободном рынке капитала.

Инструмент «Формула индивидуальной и групповой власти»

На рисунке 2 представлена визуализация мето-

дики [Киселев 2018a], позволяющей проводить качественные и количественные экспертные оценки властного потенциала для двух и более акторов, принимающих участие в сложных социально-экономических отношениях, в том числе между МК и ИК. Четыре семантических дифференциала: «власть неформальная (1А) — формальная (1Б)», «власть целеполагающего лидера (3А) — сакральных знаний авторитета (3Б)», «мотивационная власть индивидуальная (2А) — групповая», «Власть поощрения и наказания (пряника, 4А) — наказания и поощрения (кнута, 4Б)». 1А, 2А, 3А — это личные индивидуальные роли персонажа, которые он выбирает сам («харизмат», «мотиватор», «лидер»). 1Б, 2Б, 3Б — это групповые статусы персонажа, которые ему присваивает групп («формальный руководитель группы», «групповой мотиватор», «авторитет в группе»). Конкретный актор может обладать в той или иной степени всеми восемью видами власти, что будет определять его властный потенциал, сильные и слабые индивидуальные характеристики, а также задавать стратегии целенаправленного поведения в группе.



Рис. 1. Согласование Инструмент «Формула власти как формы влияния»

Источник: рисунок авторов по данным настоящего исследования

Далее приведены типичные слова, которые могут сказать каждый из восьми персонажей.

1А. Харизматическая власть (индивидуальная роль) — «Делай так, потому что я так сказал, я так

чувствую и хочу, я способен на многое, иногда даже не знаю на что, видишь какие у меня кулачищи!»

2А. Мотивационная власть (индивидуальная

роль) — «Делай так, потому что это тебе необходимо, я так думаю и очень настоятельно советую».

3А. Власть компетентного целеполагания лидера (индивидуальная) — «Делай так (следуй за мной), потому что я так делал сам и знаю, что результат, вероятно, будет!»

1Б. Власть формального статуса, она же «власть портфеля», «власть стула» (статус в группе) — «Делай так, потому что я старше тебя по званию, у меня больше звёздочек и просветов на погонах, я так тебе приказал и по статусу в группе и социуме я имею на это право!»

2Б. Мотивационная власть (статус в группе) — «Делайте так, потому что это для группы важно и жизненно необходимо, статус мне позволяет так думать, указывать и приказывать вам».

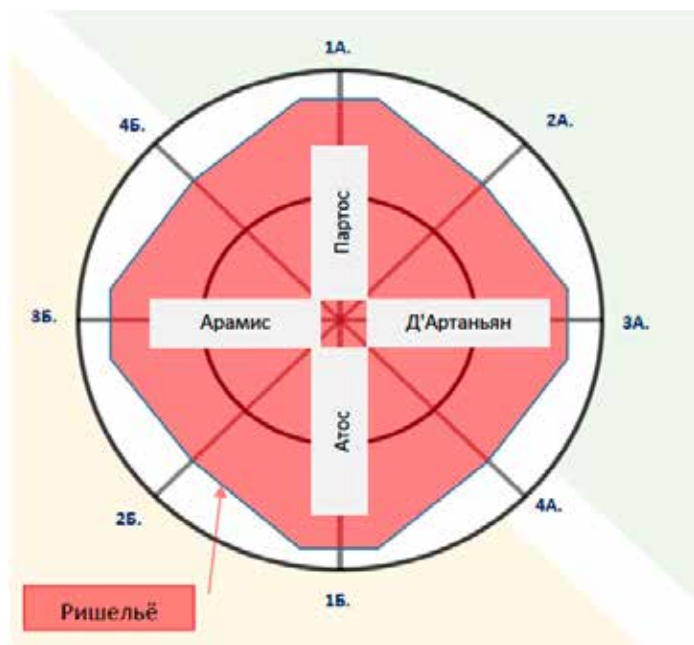


Рис. 3. Пример применения «Формулы власти».

А. Дюма «Три мушкетера». Властные потенциалы персонажей
 Источник: рисунок авторов по данным настоящего исследования

3Б. Власть «сакральных» знаний, общепризнанного авторитета (статус в группе) — «Делай вот так (не отклоняясь от этого рецепта), потому что это я прочитал на сакральных скрижалях (книгах, корпоративных кодексах), которые ты мог и не читать. Так предписал, заповедовал сам Бог, общающийся с ним пророк или царь-законодатель».

4А. Власть поощрения и наказания ресурсами (сначала пряника, а потом кнута) — «Будешь меня слушаться — получишь пряник как у меня, а не будешь — ничего не получишь».

4Б. Власть наказания и поощрения ресурсами

(сначала кнута, а потом пряника) — «Не будешь слушать мои указания — обязательно получишь наказание, а будешь — пригрозим на всякий случай, и даже накажем, но не так сильно и часто».

Для очень наглядной иллюстрации применения инструмента «Формула власти как формы влияния» можно привести сложные коллизии двух групп персонажей из двух известнейших текстов — это «Три мушкетёра» А. Дюма и «Сказка о попе и работнике его Балде» А. С. Пушкина.

Начнем с мушкетёров в их противостоянии с кардиналом Ришельё [Киселев 2018b]. На рисунке 3 представлены властные потенциалы персонажей, частности красным цветом обозначен властный профиль Ришельё, который почти равен королю Франции, второй после папы римского, умён, талантлив, весьма образован. Только собрав сплоченную команду: способного харизмата (Портос); лидера целеполагания и инициатора событий (Д'Артаньян); человека, имеющего высокий формальный статус (Атос); авторитета, допущенного к сакральным знаниям (член ордена иезуитов Арамис), четверка простых солдат смогла успешно противостоять кардиналу и первому министру Франции, сильному во всех отношениях, а не закончить свою жизнь в Бастилии.

Второй пример. А. С. Пушкин, 1830 год. Первая половина XIX века. В Российской империи в обществе идёт активный процесс развития капиталистических рыночных отношений. Поп на базаре нанимает на работу (конюха, повара и плотника) лично свободного Балду за определенную годовую плату. Поп, однозначно, материальный капиталист, а Балда, по факту, оказался не только нанятым исполнителем приказов (задач) попа, но и интеллектуальным капиталистом, так как смог успешно разрешить все предложенные ему сложные проблемные ситуации [там же]. На рисунке 4 представлены профили потенциалов власти для четырёх основных персонажей сказки: попа (бежевая фигура с красной сплошной обводкой), старого беса (светло-зелёная фигура с зелёной пунктирной обводкой), Балды (жёлтая фигура с фиолетовой сплошной обводкой) и маленького бесёнка-внука (тёмно-зелёная фигура с зелёной штриховой обводкой). Профили попа и старого беса, если опираться на текст сказки, практически одинаковы, таким образом диагностируем динамическое равновесие их властей. Вывод: поп обманывал Балду, утверждая, что черти ему что-то

должны платить. Однако, ситуация резко изменилась бы, если бы поп взял в свою команду Балду, выдав замуж за него свою дочь-поповну, которая только об «Балде и печалится». Особенно это было бы уместно после вручения попу мешка с полным obroком (материальным капиталом), который из «незаконного» превращается в «законный», так как суммарный профиль властного потенциала попа и Балды становится таким же значимым как у кардинала Ришельё, и он значительно превышает показатель старого беса. Результаты противостояния Балды и бесёнка-внука, опираясь на экспертные оценки, отраженные в рисунке 4, вполне предсказуемы. Результаты противостояния Балды против попа не так очевидны, если он по параметрам 4Б, 1А, 2А, 3А однозначно побеждает, то по параметрам (стратегиям) 1Б (формальная власть), 3Б (доступ к сакральным знаниям) однозначно побеждает поп, который может обратиться за помощью к своим лояльным прихожанам или предложить, вероятно, неграмотному оппоненту устроить по трактовке сложившейся ситуации публичный диспут на основе священных текстов на русском, греческом или арамейском языках. Победа попа вполне ожидаема.

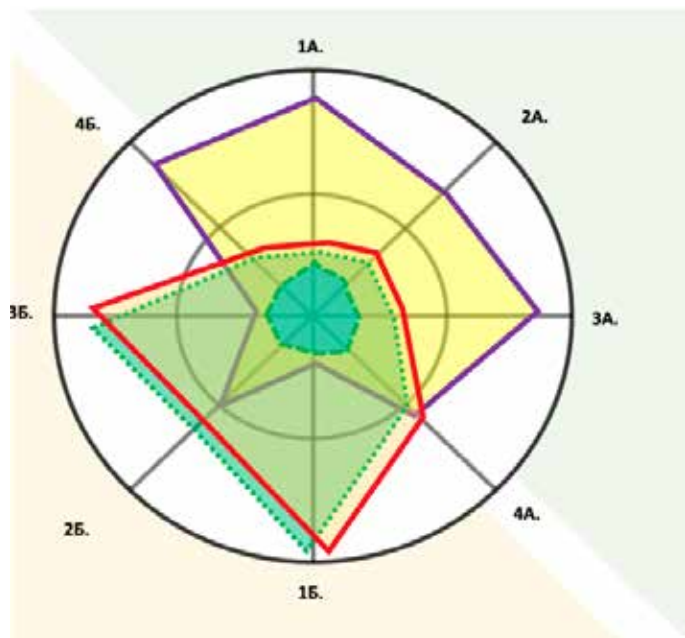


Рис. 4. Пример применения «Формулы власти».

А. С.П ушкин «Сказка о попе и работнике его Балде». Властные потенциалы персонажей

Источник: рисунок авторов по данным настоящего исследования

В качестве ещё одного практического примера на рисунке 8. приведен вариант возможных взаи-

моотношений, которые могут сложиться в рабочей группе проекта изменений, инструмент «Формула индивидуальной и групповой власти» поможет разобраться в ролях и статусах, а также стратегиях взаимного конструктивного поведения.

Сложность в оценке усилий

Оценка усилий ИК может быть искажена самим их восприятием МК: традиционно собственность на отношения между работодателем и работником дают владельцу фирмы (МК) право (полномочия) на выбор способа использования работников в пределах, определённых его потребностями и законодательством¹. Но как быть, если реальные пределы полезного использования известны очень приблизительно и только самому интеллектуальному капиталисту?

В действительности сложно продемонстрировать требуемое адекватное число уникальных управленческих решений за определённое время из-за большого множества вероятных контекстов, в которые может быть погружена организация.

Где, когда и каким образом материальный капиталист будет определять точку отсчёта для объективной (а чаще, субъективной) фиксации роста полезности для себя (бизнеса)?

Учитывая редкость, степень взаимной зависимости и давления открытого рынка, у материального капиталиста не может быть абсолютной уверенности в долгосрочности обладания арендуемым у ИК активом. По мнению авторов, здесь кроются истоки оппортунизма во взаимодействии типов капиталов внутри организации.

Откуда может возникнуть сложность в согласовании взаимоприемлемой цены сотрудничества? Если МК — потребитель, а ИК — производитель (например, некоего универсального интеллектуального блага, в котором МК остро заинтересован), то точку синергетического приращения) можем назвать как совокупное благосостояние или суммарный излишек в терминах теории фирмы². Тогда ценность товара для МК составляет V, затраты ИК (поставщика) на производство — С и, отсюда, выгоды от обмена будут равны

$$V - C \quad (1).$$

Если принять Р как устанавливаемую договор-

1 См. Тироль Ж. Рынки и рыночная власть: теория организации промышленности: В 2-х т. Изд. 2-е испр. Санкт-Петербург : Экономическая школа, 2000. Т.1. XLII + 328 с. ISBN: 5-900428-28-1;

2 Там же.

ную цену, то излишек покупателя (МК) будет равен

$$V - P \quad (2),$$

а излишек продавца

$$P - C \quad (3).$$

При отсутствии обмена излишек будет равен нулю для обеих сторон (акторов). Соответственно, точка приращения должна учитывать наличие результата в виде некоего излишка или роста *совокупного благосостояния*. То есть модель взаимодействия предполагает стремление к балансу. Однако, ключевая сложность заключается в том, что обе стороны наблюдают свои V и C исключительно в очень субъективном порядке: истинная ценность известна покупателю (МК) приблизительно, а примерные затраты — только продавцу (ИК).

Можно предположить, что на фоне отсутствия единой модели эффективного согласования позиций и цены, стороны могли бы идти на сознательное раскрытие их частной информации о V и C . Однако, на практике такое представить очень сложно. Причина — стремление к реализации доминирующей стратегии и, соответственно, обеспечение достоверности в терминах теории игр. Стороны будут сдерживать друг друга, оставляя элементы, обеспечивающие им хоть какой-то уровень информационной асимметрии [Диксит 2018].

Таким образом, представить модель взаимодействия двух рассматриваемых капиталов в виде равновесия в терминах теории игр было бы некорректным упрощением, в результате которого был бы упущен ряд качественных характеристик, сопровождающих это взаимодействие.

Давление свободного рынка

Как соотносится содержание понятия интеллектуального капитала с представлением о человеческом капитале и рынке, на котором он обрывается? Интеллектуальный капитал — более узкое понятие в границах более широкого, такого как человеческий капитал, чьи отдельные концепции могут быть использованы для описания интеллектуального капитала.

Интеллектуальный капитал можно дистанцировать от производственных ресурсов, принадлежащих организации, так как его обладатель продаёт свой труд на свободном рынке, рассчитывая на получение отдачи (компенсации).

Надо отметить, что МК находится в условиях давления предложения со стороны свободного рынка капиталов. Аналогично рынку, например,

финансового капитала, резонно предположить наличие рынка интеллектуального капитала, фактически таргетирующего конкурентное преимущество организации. Этот фактор становится мощным детерминантом проблемы формирования долгосрочных сложных взаимоотношений МК с талантами [Шульгина 2014] в целом (и с ИК, в частности). Интеллектуальный труд становится ограниченным во времени, слабоуправляемым [Сакеян 2015] и, соответственно, нуждающимся в дополнительной балансировке. Важный аспект во взаимоотношениях МК и ИК — установление субъективной «справедливой» цены обмена ценностями при объективной ненаблюдаемости некоторых усилий [Кекки 2021] ИК для МК.

Результаты

Модель познания проблемы

Представленная на рисунке 5 схема, модифицированная концепция Р. М. Грановской, может помочь при декомпозиции на задачи сути проблемы оценки этапов и продуктов интеллектуальной деятельности, возникающей во взаимоотношениях МК и ИК (момент до события заключения сделки между ними)¹.

Результирующим этапом работы ИК часто может быть экстерииоризация, предъявляемая МК — направление умственной деятельности, вынесение вовне результатов умственных действий, осуществляемых во внутреннем плане ИК; в воплощении их в интеллектуальном продукте (концепте); в реализации замысла МК образно, графически, предметно и/или в практическом действии. Чередование внутреннего и внешнего обязательно присутствует в процессе творческого решения проблемы или задачи. Экстерииоризация противоположна интерииоризации, переходу внешних практических действий в операции, который осуществляют в уме. В ходе психического развития человека совершенствуются оба эти процесса.

Переход от экстерииоризации к интерииоризации происходит через этап социализации, переноса неявных знаний от одного человека к другому на основе, например, профсообщества; обучения; оптимизации; группового наставничества; приобщения к корпоративной культуре — тому «что организация имеет» (в случае взаимной непротиворечивости с организацион-

¹ См. Грановская Р. М. Элементы практической психологии. Санкт-Петербург : Речь, 2010. 656 с. ISBN: 5-9268-0184-2.

ной культурой — тем, чем в сущности является). На этом этапе происходит упрощающая регламентация (качественная формализация, свёртывание развернутых сложных явлений), автоматизация процессов умственной деятельности, что является одним из объективно обнаруживаемых продуктов. Переход от интериоризации к экстериоризации происходит через этап комбинации, передачи кодифицированных данных и, в пределе, знаний; их накопления; комбинирования; интеграции и дизайна; переобучения их обладателей-носителей (в частности, и о реабилитации ранее отвергнутых знаний).

Прохождение каждого из четырёх этапов интеллектуальными капиталистами (рисунок 5), приводит к их дальнейшему развитию (на основе кумулятивной причинности [Веблен 2018]), повышает скорость, продуктивное качество и произвольность управления в их реализации ИК.

Следует отметить, что внутриличностные затруднения (фрустрации) как ИК, так и МК могут вносить искажения в их субъективные экспертные оценки этапов цикла, представленного на

рисунок 5. Фрустрации можно рассматривать как существенные транзакционные издержки, увеличивающие «силу трения» внутри сложного процесса познания управленческой проблемы.

Как МК может, хотя бы качественно, оценить будущие усилия и результативность ИК? Вероятно, можно предположить, как минимум, два варианта:

- по достижению поставленной задачи, это может быть типовыми решениями, цепь случайных верных решений либо вообще стечение обстоятельств во внешней среде, благодаря которым у МК создастся ощущение выполненной работы. Отметим, что сама постановка вопроса предполагает больше выбор из заготовленных вариантов решений, чем сложный когнитивный процесс;
- в сравнении с результатами деятельности другого ИК, но откуда взять эталонный образец и что считать сравнением «в пользу» / «не в пользу», если разные случаи возникают в разных контекстуальных условиях и разных подтекстах?



Рис. 5. Модель познания проблемы

Источник: рисунок авторов по данным настоящего исследования

Иными словами, мы возвращаемся к двум ранее сформулированным затруднениям недостаточной наблюдаемости и низкой контролируемо-

сти явления, а также возможности передачи части

креативных функций на «аутсорсинг» искусственному интеллекту. Ранее Ф. А. Хайек [Хайек 2011] утверждал, что при наличии всей релевантной информации, наряду со всеми вариантами предпочтительного её использования, решение всех возможных проблем укладывалось бы в границы чисто логической задачи. Тогда, она бы решалась так, как предполагал Леонид Канторович в своей Нобелевской лекции — с помощью алгоритмов и достижений НТП¹.

Отчасти, качественный ответ на поставленный вопрос мы можем увидеть в представленной на рисунке 5 модели познания проблемы. В ней, отделив мысленной границей этапы экстерииоризации, социализации и интериоризации от этапа комбинации мы сможем представить когнитивный процесс в двух базовых компонентах. Пер-

вый, слева, — цикл-компонента «сознание» — то, что присуще интеллектуально развитому человеку, способному к рефлексии как «во время», так и «после», вырабатывающему в этом цикле собственное отношение к проблеме и её видение для того, чтобы в правой стороне схемы, «интеллекте», представить некий набор типовых (вероятных) вариантов решений.

Использование искусственного интеллекта будет чрезмерным упрощением процесса, так как «машина», не наделённая сознанием по определению, будет следовать установленной программе по комбинированию. Либо, если она будет способна к самообучению, она будет учиться исходя из базиса готовых решений и связанных с ними вариаций. Даже, если их объем будет измеряться тысячами, то они не перестанут быть производными типовыми, заданных экзогенно. К тому же алгоритмы не наделены способностью оценивать трансформирующиеся (под воздействием внешней экономической среды) запросы на новации, основанные на несуществующих ранее технологиях [Murray 2011].

¹ См.: Kantorovich L. V. Mathematics in Economics: Achievements, Difficulties, Perspectives: Lecture to the memory of Alfred Nobel, December 11, 1975. Текст: электронный // The Nobel Prize: website. URL: http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/economic-sciences/laureates/1975/kantorovich-lecture.html (дата обращения: 02.09.2022).

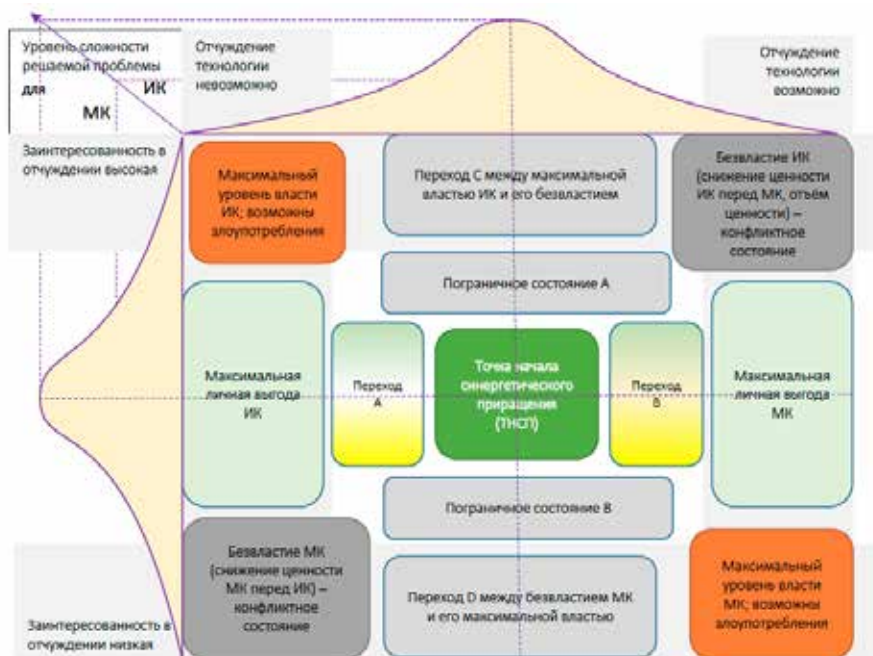


Рис. 6. Фазовое пространство взаимоотношений материального и интеллектуального капиталистов
Источник: рисунок авторов по данным настоящего исследования

Точка начала синергетического приращения в фазовом пространстве взаимоотношений МК и ИК

В статье, посвященной балансу позиций собственников ИК и МК [Сахаров 2022], ТНСП показана в ракурсе поиска баланса в аспекте ценности

обладания ресурсом.

На рисунке 6 ТНСП показана в связке с уровнем сложности решаемой проблемы и возможности отчуждения технологии, а также показаны состояния перехода власти от одного актора к другому актору. Центр схемы, собственно, и бу-

дет ТНСП. Пограничные состояния А и В характеризуются нейтралитетом акторов, и, в сущности, оно бесплодно так как не являются частью организационной динамики. Это можно назвать фотоснимком динамичной картины — статика внутри динамики.

Переходы А и В — необходимые этапы горизонтального перехода между максимальными уровнями власти каждого из акторов. Этапы продуктивного конфликта (лидерства через конфликт, как согласование взаимных интересов акторов), при которых осуществляются перемещения внутри оси выгод.

ТНСП — точка равновесия, в которой согласованы интересы и выгоды акторов. Отсутствуют признаки явного подавляющего доминирования власти какой-либо из них. Акторы готовы идти на взаимные уступки и компромиссы тем активнее, чем более выражено искривление уровня интеллектуальной сложности (кривые по осям ИК и МК). Снижается уровень оппортунистических намерений каждого из акторов. В терминах «дилеммы заключённых» теории игр акторы удерживаются от соблазна предательства для реализации единой доминирующей стратегии. Активное соперничество затухает, уступая место синергии.

Переходы С и D — этапы деструктивного конфликта, при котором осуществляется перемещение внутри оси «власть — безвластие», дающие в терминах теории игр игру с нулевой суммой (выигрывает кто-то один).

Представленная в таком виде схема помогает формированию представления о месте ТНСП в связи с уровнем сложности решаемых задач при балансе между возможностью отчуждения интеллектуального капитала как продукта и запросом на такое отчуждение со стороны МК, а также в пространстве срединного значения «власть-безвластие» каждой из сторон. Рисунок 6 — концептуализация продуктивного сотрудничества МК и ИК с формированием организационной дифференцированности на его выходе. Такое концептуальное представление позволяет перейти к следующей группе вопросов: «В каких условиях может возникнуть такой баланс?», «Какую роль в этом могут играть СК и КК?», «Могут ли они выступить в качестве ресурсного рычага для двух других видов капиталов?», «Может ли (если может, то как) организация развить в себе способность к управлению таким рычагом?»

В результате анализа модели, представленной на рисунке 6, можно предположить:

- по мере движения к статусу «отчуждение технологии возможно» оппортунистические интересы/ намерения ИК будут снижаться, нивелируя давление свободного рынка;
- в случае движения к статусу «отчуждение технологии невозможно», у ИК будут расти альтернативные издержки: осознавая уникальность своего продукта он будет стремиться найти ему оптимальное применение, что будет мотивом к выходу ИК на свободный рынок.

Поэтому, достижение ТНСП, находящейся в срединном статусе между возможностью и невозможностью отчуждения и осями власти МК и ИК может быть понято как точка относительной нейтральности ИК по отношению к возможностям свободного рынка.

Обсуждение

Какая модель взаимодействия капиталов в организации отвечала бы интересам её долгосрочного развития и способствовала бы минимизации оппортунистических импульсов сторон, укреплению баланса капиталов (ИК, МК, СК, КК)?

На рисунке 7 отражена принципиальная роль и место видов капиталов в формировании когерентности как оптимального организационного состояния, искомым выходным продуктом которого станет дифференцированность.

Обеспечение взаимодействия ИК и МК заключается в сочетании ролей:

- социального капитала K_{soc} в аспектах: K_{trust}^{soc} «деловое доверие внутри сети отношений» и K_{deals}^{soc} «готовность к заключению сделок в условиях неопределённости и неполноты рыночной информации»;
- культурного капитала K_{cul} в трёх его состояниях: институциональном K_{inst}^{cul} , объективном K_{object}^{cul} и инкорпорированном K_{inc}^{cul} применительно к рассматриваемой проблематике

Обеспечение взаимодействия в совокупности пяти целевых конфигураций, достигаемых с помощью двух механизмов — институционального инжиниринга и социального интеллекта.

Институциональный инжиниринг

Логика взаимодействия капиталов подчинена центральной идее замены формального сотруд-

ничества концепцией коэволюции [Эйзенхардт 2007] через изменение (упорядочивание) схем сотрудничества с фундаментализацией новой структуры взаимодействия и процессов внутри неё, создание рыночных условий внутри организации и оптимизацию количества связей.

Коэволюцию как выходной продукт управленческого инжиниринга можно описать так: СК и КК развиваются как внутриорганизационные институты. Первоначальным импульсом развития может выступить институциональный инжиниринг — формирование институтов (норм, правил, законов и границ). Далее, их развитие — это закономерный эволюционный процесс. В его рамках они функционируют как комплекс взаимодополняющих подсистем и результируют как определяющий дальнейшую коэволюционную конфигурацию балансира.

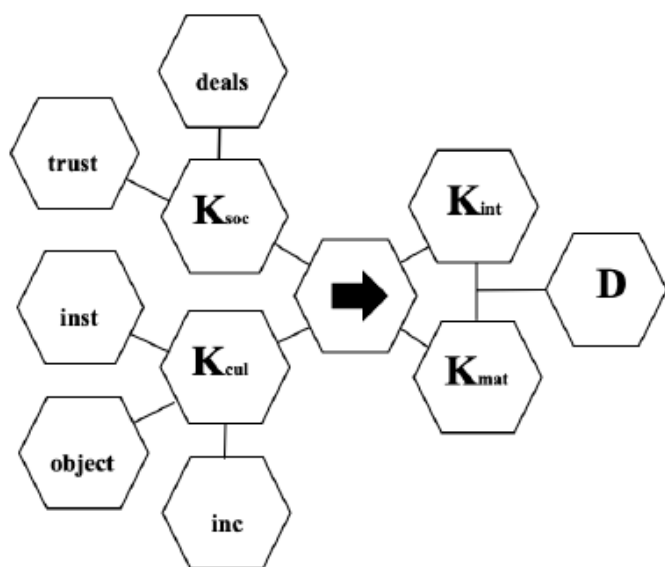


Рис. 7. Логика взаимодействия капиталов в организации
Источник: рисунок авторов по данным настоящего исследования

Социальный интеллект и целевые конфигурации выходов СК и КК

Собирательная идея социального капитала отчасти перекликается с концепцией социального интеллекта Д. Гоулмана и Р. Бояциса [Гоулман 2018]. Обе концепции говорят о построении социального взаимодействия, в котором есть место таким навыкам как сонстраенность, вовлеченность, эмпатия, командное развитие. В контексте исследовательского вопроса данной статьи социальный интеллект можно рассматривать наравне с институциональным инжинирингом как важный

механизм формирования заданных целевых конфигураций. Актуальность навыков вполне можно отметить для КК — внутри его форм аналогично СК, протекают свои процессы, для которых социальный интеллект может считаться компонентом, снижающим внутреннее трение.

В таблице показаны целевые конфигурации социального и культурного капиталов, которые достижимы с помощью институционального инжиниринга и развития социального интеллекта. Проиллюстрировано то, каким будет их воздействие на три группы детерминантов (сложность в оценке усилий, согласование цены сотрудничества, давление свободного рынка) для продуктивного взаимодействия диады ИК и МК.

Динамика отношений: такое развитие уровня социального капитала K_{deals}^{soc} , при котором возникновение новых множественных отношений внутри СК как подсистемы вызывает новые отношения, способствующие снижению неизвестности / неопределенности внутри организационного социума, что снижает барьеры к заключению сделок внутри формируемой внутренней рыночной среды в организационных отношениях.

Деловое доверие: такое развитие уровня социального капитала K_{trust}^{soc} , при котором заключение сделок и возникновение новых отношений обусловлено не только и не столько рациональными мотивами, но и эмоциональными (через эмпатию и командные взаимодействия).

Ассоциирование: такое развитие уровня K_{culinc} , при котором растёт уровень отождествления отдельных частей социума с организацией в целом.

Следование (организационное амбассадорство): такое развитие уровня K_{object}^{cul} , при котором человек проецируя миссию, ценности организации и её символы на свой внутренний мир (систему ценностей, убеждений, суждений) и, достигая их непротиворечивости, приходит к добровольному ассоциированию себя и символических осязаемых частей «низкого уровня» организационной культуры¹, в которых она наиболее явно себя проявляет в организационной практике, коммуникациях, физических формах и общем языке.

¹ См. Studying Organizational Cultures through Rites and Ceremonials. By Harrison M. Trice and Janice M. Beyer. DOI: 10.2307/258488// The Academy of Management Review Vol. 9, No. 4 (Oct., 1984), pp. 653-669.

Таблица. **Целевые конфигурации СК и КК и их воздействие на три группы детерминантов**

Капитал	Целевая конфигурация		Механизм достижения	Воздействие
Социальный	K^{soc}_{deals}	Динамика отношений	Социальный интеллект, институциональный инжиниринг	Согласование цены сотрудничества, параметров оценки усилий
	K^{soc}_{trust}	Деловое доверие		Баланс давления свободного рынка; Оппортунизм
Культурный	K^{cul}_{inc}	Ассоциирование		Баланс давления свободного рынка; Оппортунизм; реализация формальной власти
	K^{cul}_{object}	Следование (организационное амбассадорство)		Реализация формальной власти
	K^{cul}_{inst}	Формализация		

Источник: таблица авторов по данным настоящего исследования

Формализация: уровень формы K^{cul}_{inst} при котором вновь возникающие формальные знания и навыки усваиваются институционально и формализуются в объективном виде, например, базах знаний, практических способах выполнения работ и в отчуждённых технологиях.

Ключевая сложность в проектировании требуемой конфигурации СК и КК состоит в сложности их измерения. Д. Гоулман и Р. Бояцис в своей статье [Гоулман 2018] на это обращают внимание. Особенно актуально встаёт вопрос о способностях лиц, проектирующих трансформирующее

воздействие. Насколько объективно они способны оценить текущее состояние СК и КК? Какой силы будет возникать воздействие — балансир для согласования интересов МК и ИК?

Психодинамика диады «МК и ИК»

Надо отметить, что для диады «МК и ИК» важна психодинамика, которая существенно влияет на характер и стиль взаимоотношений МК и ИК. Диаду, представленную на рисунке 8, может превратиться в триаду (+ руководитель организации), квартет (+ технологический предприниматель) и даже квинтет, см. рисунок 8.



Рис. 8. Возможные взаимоотношения, роли и статусы в рабочей группе проекта изменений

Источник: рисунок авторов по данным настоящего исследования

Заключение (Выводы)

Состав термина «дифференсивность», может быть изменён до расширенного определения, в котором рассматриваются капиталы не столько как «участники», но и как институты, позволяющие организации непрерывно генерировать различия. При этом в расширенном составе учитываются не только интеллектуальный и материальный капиталы, но также социальный и культурный. Предполагается, что достижение ими пяти целевых конфигураций преобразует орга-

низационную среду в фасилитирующий фактор и способствует фиксации взаимодействия ИК и МК в ТНСП (рисунок 3).

Предложенные в работе модели на практике могут рассматриваться как важные концептуальные инструменты для понимания и развития внутриорганизационной динамики с позиции баланса капиталов.

Список источников

1. Веблен 2018 — Веблен Торстейн. Теория праздного класса : Перевод с английского. Москва : Либроком, 2018. 368 с. ISBN: 978-5-397-01501-1.
2. Гоулман 2018 — Гоулман Д., Бояцис Р. Социальный интеллект и биология лидерства. Сотрудничество : Перевод с английского. Москва : Альпина Паблишер, 2018. 170 с. ISBN: 978-5-9614-7106-9.
3. Гэлбрейт 2008 — Гэлбрейт Джон Кеннет. Новое индустриальное общество. Избранное : Перевод с английского. Москва : Эксмо, 2008. 1200 с. ISBN: 978-5-699-23657-2.
4. Диксит 2018 — Диксит Авинаш. Теория игр. Искусство стратегического мышления в бизнесе и жизни / Авитнаш Диксит и Барри Нейлбафф ; перевод с английского Н. Яцюк. 4-е изд. Москва : Манн, Иванов и Фербер. 2018. 464 с. ISBN: 978-5-00195-207-7.
5. Кекки 2021 — Кекки Даниеле. Экономика образования: человеческий капитал, семья и неравенство : учебник / Даниеле Кекки ; перевод с английского под научной редакцией Н. А. Ранеевой. Москва : Дело, 2021. 288 с. ISBN: 978-5-85006-262-0.
6. Киселев 2018a — Киселев В. Д. Как написать авторский проектный социально-экономический кейс в формате Кейкис. Методика и сборник деловых игр. Москва : Галактика, 2018, 320 с. ISBN: 978-5-9500662-5-2. DOI:10.5281/zenodo.4009065..
7. Киселев 2018b — Киселев В. Д. Формула власти. Текст : электронный // Химия и жизнь. 2018, 2 : электронная версия журнала. URL: <https://www.hij.ru/read/issues/2018/february/10145/> (дата обращения: 06.07.2022).
8. Сакеян 2015 — Сакеян А. Г. Определение сущности человеческого капитала в целях его оценки / А. Г. Сакеян, Т. Е. Даниловских. EDN: TDWPBT // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2015; 1-1: 113–116.
9. Сахаров 2022 — Сахаров Е. М. Установление баланса позиций собственников материального и интеллектуального капиталов при стремлении организации к продуктивной дифференцированности / Е. М. Сахаров, В. Д. Киселев. DOI: 10.25634/MIRBIS.2022.3.15 // Вестник МИРБИС. 2022; 3:143–159. eISSN: 2411-5703.
10. Теслинов 2022 — Теслинов А. Г. Организационное саморазвитие. Взрывной подъём качества деятельности. Санкт-Петербург : Питер, 2022. 224 с. ISBN: 978-5-4461-2256-1.
11. Шульгина 2014 — Шульгина Е. Человеческий ресурс или человеческий капитал? / Е. Шульгина, Е. Сосновцева. Текст : электронный // HR-Portal : сайт сообщества HR-Менеджеров. URL: <https://hr-portal.ru/article/chelovecheskiy-resurs-ili-chelovecheskiy-kapital>. Дата публикации 07.08.2014.
12. Эйзенхардт 2007 — Эйзенхардт К., Галуник Д. Ч. Коэволюционирование: как, наконец, заставить синергию работать // Организационное обучение / Перевод с английского. Москва : Альпина Бизнес Букс. 2007. 192 с. ISBN: 978-5-9614-0500-2.
13. фон Хайек 2011 — фон Хайек Ф. А. Индивидуализм и экономический порядок. Челябинск : Социум, 2011. 432 с. ISBN: 978-5-91603-030-3.
14. Lucas 1978 — Lucas R. On the Size Distribution of Business Firms. DOI: 10.2307/3003596 // The Bell Journal of Economics. 1978; 9(2):508–523.
15. Murray 2011 — Murray P. N. How Steve Jobs Knew What You Wanted. Текст : электронный // Psychology Today : сайт. URL: <https://www.psychologytoday.com/blog/inside-the-consumer-mind/201110/how-steve-jobs-knew-what-you-wanted>. Дата публикации 13.10.2011.

References

1. Veblen Thorstein. *Teoriya prazdnogo klassa* [The Theory of the Leisure Class] : Translation from English. Moscow : Librokom Publ., 2018. 368 p. ISBN: 978-5-397-01501-1 (in Russ.).
2. Goleman D., Boyatzis R. *Sotsial'nyy intellekt i biologiya liderstva. Sotrudnichestvo* [Social intelligence and biology of leadership. Collaboration] : Translation from English. Moscow : Alpina Publisher Publ., 2018. 170 p. ISBN: 978-5-9614-7106-9 (in Russ.).
3. Galbraith John Kenneth. *Novoye industrial'noye obshchestvo. Izbrannoye* [New industrial society. Favorites] : Translation from English. Moscow: Eksmo, 2008. 1200 p. ISBN: 978-5-699-23657-2 (in Russ.).
4. Dixit Avinash. *Teoriya igr. Iskusstvo strategicheskogo myshleniya v biznese i zhizni* [Game theory. The Art of Strategic Thinking in Business and Life]. By Avitnash Dixit and Barry Nailbuff ; translation from English by N. Yatsyuk. 4th ed. Moscow : Mann, Ivanov i Ferber Publ., 2018. 464 p. ISBN: 978-5-00195-207-7 (in Russ.).
5. Kekki Daniele. *Ekonomika obrazovaniya: chelovecheskiy kapital, sem'ya i neravenstvo* [Economics of education:

- human capital, family and inequality] : textbook. By Daniele Cecchi ; translation from English under the scientific editorship of N. A. Prednezheva. Moscow : Delo Publ, 2021. 288 p. ISBN: 978-5-85006-262-0 (in Russ.).
6. Kiselev V. D. *Kak napisat' avtorskiy proyektnyy sotsial'no-ekonomicheskiy keys v formate Keykis. Metodika i sbornik delovykh igr* [How to write an author's project socio-economic case in Keykis format. Methodology and collection of business games]. Moscow : Galaxy Publ., 2018, 320 p. ISBN: 978-5-9500662-5-2. DOI:10.5281/zenodo.4009065 (in Russ.).
 7. Kiselev V. D. Formula vlasti [Formula of power]. Text: electronic. *Khimiya i zhizn'* 2018, 2 : electronic version of the journal. URL: <https://www.hij.ru/read/issues/2018/february/10145/> (accessed: 07/06/2022) (in Russ.).
 8. Sakeyan A. G. Opredeleniye sushchnosti chelovecheskogo kapitala v tselyakh yego otsenki [Determination of the essence of human capital for the purposes of its assessment]. By A. G. Sakeyan, T. E. Danilovskikh. EDN: TDWPBT. *Mezhdunarodnyy zhurnal prikladnykh i fundamental'nykh issledovaniy*. 2015; 1-1:113–116 (in Russ.).
 9. Sakharov E. M. Ustanovleniye balansa pozitsiy sobstvennikov material'nogo i intellektual'nogo kapitalov pri stremlenii organizatsii k produktivnoy differansivnosti [Establishing a balance of positions of the owners of material and intellectual capital in the organization's striving for productive differentiation]. By E. M. Sakharov, V. D. Kiselev. DOI: 10.25634/MIRBIS.2022.3.15. *Vestnik MIRBIS*. 2022; 3:143-159. eISSN: 2411-5703 (in Russ.).
 10. Teslinov A. G. *Organizatsionnoye samorazvitiye. Vzryvnoy pod'yom kachestva deyatel'nosti* [Organizational self-development. An explosive rise in the quality of activity]. St. Petersburg : Piter Publ., 2022. 224 p. ISBN: 978-5-4461-2256-1 (in Russ.).
 11. Shulgina E. Chelovecheskiy resurs ili chelovecheskiy kapital? [Human resource or human capital?]. By E. Shulgina, E. Sosnovtseva. Text : electronic. *HR-Portal* : community website for HR-Managers. URL: <https://hr-portal.ru/article/chelovecheskiy-resurs-ili-chelovecheskiy-kapital>. Publication date 08/07/014 (in Russ.).
 12. Eisenhardt K., Galunik D. Ch. Koevolyutsionirovaniye: kak, nakonets, zastavit' sinergiyu rabotat' [Coevolution: how to finally make synergy work]. *Organizatsionnoye obucheniye* [Organizational learning]. Translated from English. Moscow : Alpina Business Books Publ., 2007. 192 p. ISBN: 978-5-9614-0500-2 (in Russ.).
 13. von Hayek F. A. Individualizm i ekonomicheskiy poryadok [Individualism and the economic order]. Chelyabinsk : Sotsium Publ., 2011. 432 p. ISBN: 978-5-91603-030-3 (in Russ.).
 14. Lucas R. On the Size Distribution of Business Firms. DOI: 10.2307/3003596. *The Bell Journal of Economics*. 1978; 9(2):508–523.
 15. Murray P. N. How Steve Jobs Knew What You Wanted. Text : electronic. *Psychology Today* : website. URL: <https://www.psychologytoday.com/blog/inside-the-consumer-mind/201110/how-steve-jobs-knew-what-you-wanted>. Publication date 10/13/2011.

Информация об авторах:

Сахаров Евгений Михайлович — исполнительный директор ТК «Восточное Партнёрство», переулоч Производственный, 2, Хабаровск, 680015, Россия; **Киселев Владимир Дмитриевич** — доктор делового администрирования, преподаватель, член Координационного совета негосударственной сферы безопасности РФ, ул Новая Басманная, 9, Москва 107078, Россия. AuthorID (РИНЦ): 759584.

Information about the authors:

Sakharov Evgeniy M. – Eastern Partnership Trading Company, CEO, 2 lane Proizvodstvenny, Khabarovsk, Russia; **Kiselev Vladimir D.** – Doctor of Business Administration, Lecturer, member of the Coordinating Council of the Non-Governmental Security Sector of the Russian Federation, 9 Novaya Basmannaya St., Moscow 107078, Russia. Author ID (RSCI): 759584.

Статья поступила в редакцию 15.11.2022; одобрена после рецензирования 01.12.2022; принята к публикации 24.02.2023.
The article was submitted 11/15/2022; approved after reviewing 12/01/2022; accepted for publication 02/24/2023.