

ВЛИЯНИЕ КОРПОРАЦИЙ НА ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЕ РАВНОВЕСИЕ

А.М. Карафинка, И.О. Максимов

Научный руководитель: преподаватель И.О. Максимов

Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ»,

Россия, г. Новосибирск, ул. Каменская 52/1, 630099

E-mail: karafinka@bk.ru.

THE IMPACT OF CORPORATIONS ON INSTITUTIONAL BALANCE

A.M. Karafinka, I.O. Maksimov

Scientific Supervisor: lecturer I.O. Maksimov

Novosibirsk state university of economics and management "NINH",

Russia, Novosibirsk, St. Kamenskaya 52/1, 630099

E-mail: karafinka@bk.ru.

Abstract. *The article considers the overall institutional balance in society and individual in the Russian transnational corporations (TNCs). It analyzes the mechanisms and consequences of the impact of TNCs on the overall institutional balance and constraining insider opportunism corporate elements in Russia.*

Современная экономическая деятельность сопровождается множеством альтернативных норм, требующих от агентов принятия последовательных решений. Агенты, взаимодействующие друг с другом в рыночной экономике, в рамках той или иной нормы несут соответствующие трансакционные издержки. Основным механизмом, обеспечивающим устойчивость норм использует «эффект координации» [1]: «чем большее число агентов следует некоторой норме, тем меньше связанные с ней трансакционные издержки, и тем большие трансформационные издержки каждого агента, решившего ее нарушить». Частный институциональный выбор приводит к разным издержкам содержания и обслуживания институциональной формы при одинаковом количестве вовлеченных акторов. Таким образом, из-за расширяющегося тиражирования той или иной нормы в долгосрочном периоде происходит убывание трансакционных издержек, а агенты приобретают опыт собственного использования института и сокращают издержки его содержания. В каждом случае уменьшение трансакционных и увеличение трансформационных издержек способствует закреплению нормы.

Внутренняя корпоративная политика представляет собой экспликацию норм и правил для эффективного и рационального структурирования, организации и контроля элементов внутри корпоративной системы и их связей с внешней средой, и состоит из набора формальных и неформальных правил и образцов поведения. Закрепившись в моделях поведения элементов внутренней среды, внутрикорпоративные институты снижают издержки управления и контроля, и стремятся к упорядочиванию внутренних групп интересов, которые конкурируют за материальные и нематериальные активы внутри корпорации. Для бизнеса значение имитации собственных институтов возрастает в соответствии с ростом внутригрупповых и межфирменных контрактов, а модель взаимодействия элементов корпорации друг с другом и с внешней средой представляет экономическую ценность. В сущности, выбор корпоративной нормы для фирмы идентичен выбору или заимствованию технологии

производства, одновременно рождая противоречие альтернативного выбора с одной стороны, а с другой может быть отрицательным благом для групп общества, в котором функционирует компания.

Вовлечение части общества в корпоративную структуру в виде рабочей силы, приводит к трансляции внутрикорпоративных норм на общество региона размещения. Внедрение новых норм приводит к локализации изменений общественных в рамках корпоративной структуры. Эти изменения, мы полагаем, могут влиять, в соответствии с Д. Нортон, на институциональную среду и институциональные контракты [2, с.133]. Институциональная среда – это множество фундаментальных политических, экономических, социальных правил, регулирующих общественные отношения, а институциональные контракты – это соглашения между экономическими агентами, хозяйствующими субъектами, единицами системы производственных и общественных отношений. Мы полагаем функционирование крупной корпорации в регионе неизбежно влияет через институциональные контракты на среду. Размещая экономические единицы, компании ретранслируют внутренние нормы на общество региона размещения, стимулируя противоречия, связанные с внедрением новых институтов и нарушением институционального равновесия. С одной стороны, общество несет явные и скрытые расходы по адаптации новых правил, которые могут противоречить действующим нормам и целям развития общества. С другой стороны, возникают проблемы непринятия частью общества новых норм, удовлетворяющих требованиям корпоративного развития.

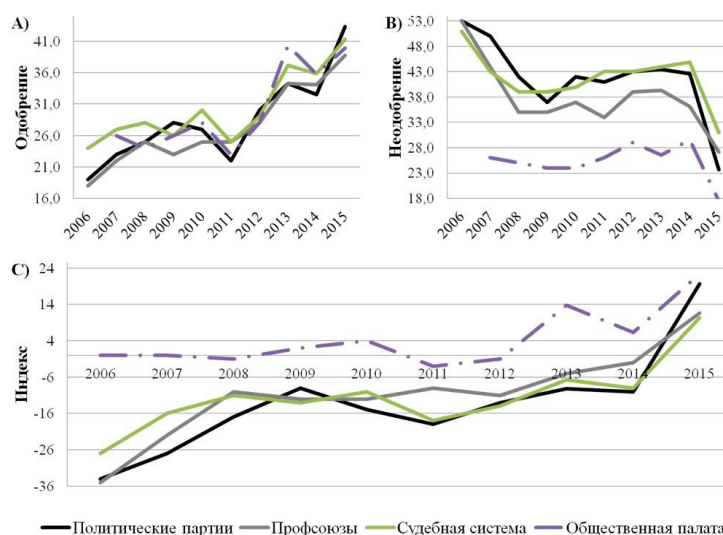


Рис. 1. Одобрение деятельности общественных объединений в РФ (рассчитано автором по [3]).

Механизмами согласования явных внутрикорпоративных и общественных интересов в развитых странах являются профсоюзы, политические партии и прочие объединения общественности и работников компании с целью гармонизации и упорядочивания групповых интересов и выработки инструментов достижения институционального равновесия. На рис. 1 представлено отношение российских граждан к политическим партиям, профсоюзам и общественной палате. Данные ВЦИОМ представляют собой результаты опроса одобряют ли респонденты деятельность общественных объединений. Общественным объединением, имеющим наименьшее количество позитивных оценок, в настоящее время являются профсоюзы, в свою очередь наименьшее количество негативных оценок деятельности у общественной палаты. Следует отметить, что доверие к общественным институтам и объединениям в России, с самого начала исследования, находится на крайне низком уровне, это, мы полагаем, явилось следствием долгого

периода институционально неопределенной среды, неэффективной политики государства в области прав гражданских объединений.

Результатом корпоративного и общественного конфликтов являются трудовые и прочие споры. Согласно исследованию промышленных предприятий, основные модели разрешения конфликтов – это решение спора в рамках небольших коллективов или групп работников [4, с.48]. Способы разрешения конфликтов показывают, что чаще всего трудовые споры решаются вне официальных и государственных объединений (64%). Участие профсоюза отмечено только в 24% случаев, это показывает не состоятельность данного органа в решении споров в России, и высокую организацию общества на неформальном уровне. Проанализированные нами данные ПАО «Татнефть» подтверждают иллюзорность профессиональных союзов в России и заинтересованность корпораций в данных явлениях. На основании корпоративных данных можно отметить последовательный прирост первичных профсоюзных организаций и профгрупп в ПАО «Татнефть» с 2008 по 2014 гг. Цеховые профессиональные организации не имеют устойчивого роста и в настоящее время находятся на уровне 2008-ого года. Относительно стабильным является членство работников в профсоюзе корпорации. Наличие в настоящее время 664 цеховых профорганизаций и 2774 профгрупп в одной корпорации ставит под сомнение целесообразность гражданских объединений, поскольку, мы полагаем, при стабильном количестве членов, увеличение количества институциональных форм приводит к росту транзакционных издержек договороспособности между ними. Отсюда рост количества профсоюзных организаций ослабляет власть каждой из них. Таким образом, профсоюзная активность атомизируется и не позволяет противостоять корпоративному давлению, размывая полномочия и власть профсоюзных активистов.

Для корпоративной деятельности выгодно иметь слабые профсоюзы и низкую общественную организацию, не способные выдвигать четко сформулированные требования и условия разрешения конфликтов, сокращая тем самым вероятность дополнительных издержек корпорации, а межрегиональное и транснациональное функционирование ограничивает профсоюзное движение страновыми и региональными границами, высокими издержками коммуникации трудящихся, культурными и хозяйственными различиями. Функционирование экономических единиц российских корпораций нарушает общее институциональное равновесие в регионах присутствия и представляет собой внедрение в общество шаблонов поведения, формальных и неформальных корпоративных норм через трудовые ресурсы, вовлеченные в процессы производства товаров и услуг, и каналы коммуникаций с обществом. Рассмотренные данные, позволяют сделать выводы о том, что в обществах российских регионов нет сдерживающих корпоративный оппортунизм механизмов, в виду их слабой организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Polterovich V. Institutional Traps: Is There a Way Out? // Social Sciences, 2005. №1. P. 30-40.
2. Davis L., North D. Institutional Change and American Economic Growth: A First Step Towards a Theory of Institutional Innovation // The Journal of Economic History, 1970. No.1. P. 131-149.
3. Одобрение деятельности общественных институтов. ВЦИОМ. URL: http://wciom.ru/news/ratings/odobrenie_deyatelnosti_obshhestvennykh_institutov/ (дата обращения 10.03.2016).
4. Козина И.М. Масштабы и способы разрешения трудовых конфликтов // Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России. Самара, 2013. – 264 с.