

Сазанова Светлана Леонидовна

канд. экон. наук, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» (Финуниверситет), г. Москва, Российская Федерация
ORCID: 0000-0001-7435-714X
e-mail: sazanova@mail.ru

Жак Ладислав

канд. экон. наук, член INSOL Europe, ООО «Дрейер», г. Прага, Чешская республика
ORCID: 0000-0001-6936-249
e-mail: zaking@volny.cz

Svetlana L. Sazanova

Cand. Sci. (Econ.), State University of Management, Financial University, Moscow, Russia
ORCID: 0000-0001-7435-714X
e-mail: sazanova@mail.ru

Ladislav Žák

Cand. Sci. (Econ.), INSOL Europe member, Project Manager, Dreyer, Ltd., Praha, Czech Republic
e-mail: zaking@volny.cz

ЦЕННОСТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В ЭКОНОМИКЕ 5.0

Аннотация. Рассмотрена концепция ценностного управления в контексте смены эпох постмодернизма и метамодернизма, а также вызовов экономики 5.0. Выявлены основные элементы концепции управления по ценностям и их взаимосвязь с идеями постмодернизма и метамодернизма. Определены сильные и слабые стороны управления по ценностям в современных компаниях. Установлена роль институтов микро-, мезо- и макроуровней в изменении ценностей экономической деятельности. Авторы пришли к заключению о существовании кумулятивной накопительной связи между технологическими, ценностными, институциональными и экономическими изменениями. Уточнен потенциал ценностного управления организациями в экономике 5.0 в контексте эпохи метамодернизма.

Ключевые слова: ценности, ценностное управление, корпоративные ценности, экономика 5.0, экономические институты, эмоциональный интеллект, метамодернизм, постмодернизм

Для цитирования: Сазанова С.Л., Жак Ладислав. Ценностное управление в экономике 5.0//Вестник университета. 2021. № 8. С. 20–24.

VALUE MANAGEMENT IN THE ECONOMY 5.0

Abstract. The article considers the value management concept in the context of the changing epochs of postmodernism and metamodernism, as well as the challenges of the Economy 5.0. The main elements of the concept of value management and their relationship with the ideas of postmodernism and metamodernism have been revealed. The strengths and weaknesses of value management in modern companies have been determined. The role of institutions of the micro-, meso- and macrolevels in changing the values of economic activity has been recognized. The authors concluded that there is a cumulative, accumulative relationship between technological, value, institutional and economic changes. The potential of value management of organizations in the Economy 5.0 in the context of the era of metamodernism has been clarified.

Keywords: values, value management, corporate values, economy 5.0, economic institutions, emotional intelligence, metamodernism, postmodernism.

For citation: Sazanova S.L., Ladislav Žák (2021) Value management in the Economy 5.0. *Vestnik universiteta*, no. 8, pp. 20–24. DOI: 10.26425/1816-4277-2021-8-20-24

Введение

Развитие экономики и общества (экономика 5.0), обострение конкуренции, появление новых технологий, рынков товаров и услуг, изменения предпочтений потребителей, сближение/конвергенция культур, вирусные пандемии – вот далеко неполный перечень вызовов, стоящих перед современными экономическими организациями. Изменения экономических, социальных, институциональных, технологических факторов отражаются на экономической деятельности людей и их взаимодействии между собой на микро-, мезо- и макроуровнях, то есть в организациях, между организациями и между организациями и институтами. Одновременно совершенствуются методы управления организациями, что приводит к изменению теории и практики управления. Во второй половине XX в. технократический/механистический подход в управлении организациями был вытеснен гуманистическим подходом, который делал акцент на роли человека в организации и сосредотачивал внимание на человеческом потенциале как факторе развития организаций. Развитие глобальной экономи-

Благодарность. Статья подготовлена при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, проект № 19-010-00905 А «Совершенствование методологии экономической теории организаций на основе системного ценностно-ориентированного подхода».

Acknowledgments. The article was prepared with the support of the Russian Foundation for Basic Research, project No. 19-010-00905 A. “Improving the methodology of the economic theory of organizations on the basis of a systematic value-oriented approach”

© Сазанова С.Л., Жак Ладислав, 2021.

Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

© Sazanova S.L., Ladislav Žák, 2021.

This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



ки, сближение культур, взаимопроникновение ценностей из одной культуры в другую обусловило внимание к ценностям как основе организационной структуры и системы управления организациями. В то же время не уделялось достаточного внимания динамике ценностей экономической деятельности и ее взаимосвязи с развитием философского знания, отражающего «дух времени» или «структуру чувства» [4].

Проблема исследования заключается в исследовании взаимосвязи между развитием концепции ценностного управления, идей постмодернизма и идей метамодернизма. Проблема исследования носит фундаментальный характер и обладает научной новизной в силу того, что подобной постановки проблемы еще не было как в отечественной, так и зарубежной научной литературе. Цель исследования заключается в установлении взаимосвязи между экономическими, технологическими и институциональными изменениями (экономика 5.0), с одной стороны, и изменениями в ценностях и ценностном управлении, с другой. Это позволит уточнить потенциал концепции ценностного управления в экономике 5.0 в контексте эпохи метамодернизма.

В настоящей статье авторы анализируют концепцию ценностного управления во взаимосвязи с переходом от постмодерна к метамодерну с целью выявления эвристического потенциала управления по ценностям в контексте вызовов экономики 5.0.

Литературный обзор

Теория управления организациями эволюционировала вместе с изменением как самого объекта управления, так и его внешней среды под влиянием широкого спектра факторов, к которым относятся: технологические, экономические, институциональные, культурные и другие факторы. В теорию управления организациями внесли вклад как российские, так и зарубежные ученые: А. Богданов, Г. Клейнер, В. Афанасьев, Г. Минцберг, К. Бланшар, М. О'Коннор и др., сосредоточившие внимание на различных аспектах управления. А. Богданов в своей общей теории организации доказал, что законы организации распространяются на все ее элементы, объединенные структурными связями, а потому организация есть система, представляющая собой, с одной стороны, комплекс отношений всех ее частей, а с другой – совокупность отношений самой организации с внешними системами (внешней средой) [3]. Предложенный Г. Клейнером системный подход предполагает рассмотрение организации как системы, состоящей из четырех элементов (объекта, процесса, проекта и среды), взаимодействующей с другими системами в социально-экономической системе мезо- и/или макроуровня [7]. В. Афанасьев разработал методы управления нелинейными неопределенными системами, применимыми в организациях и других управляемых системах [1]. Г. Минцберг уделит внимание роли в управлении организациями сильных и слабых сигналов внешней и внутренней среды, в том числе сигналам не только со стороны рынка и рыночных контрагентов, но и институциональным, культурным сигналам [8]. К. Бланшар, М. О'Коннор сосредоточили внимание на роли индивидуальных и корпоративных ценностей в управлении организациями [2]. В целом во второй половине XX – начале XXI в. возросло внимание к неэкономическим, нетехнологическим факторам в управлении организациями, тогда как еще в начале и даже середине XX в. доминировали технократические концепции управления организациями. Становление и развитие теории ценностного управления свидетельствует о том, что человеческий капитал и человеческий потенциал стали важными факторами организационной динамики, а эффективное управление ими – одной из важнейших задач современной экономической науки. В то же время теория ценностного управления не уделяет достаточного, на наш взгляд, внимания взаимосвязи ценностей организации с ценностями постмодернизма и метамодернизма, хотя сама она сформировалась в эпоху постмодерна (вторая половина XX в.), и ее дальнейшая эволюция не может быть отделена от эпохи метамодерна (начало XXI в.).

Теория и методы

Исследование заявленной проблемы основано на общетеоретических методах и инструментах, таких как: метод анализа и синтеза, метод рациональной реконструкции науки, междисциплинарный подход, институциональный метод, теория транзакционных издержек, историко-экономический метод.

Основные результаты

Ценностное управление (управление по ценностям / посредством ценностей) – концепция, пришедшая в конце XX в. на смену концепции управления по целям, хотя последняя и сейчас успешно применяется в проектном

менеджменте. Исследования предпосылок перехода от управления по целям к управлению по ценностям показали, что существенную роль в этом переходе сыграли несколько групп факторов: технологические, экономические, институциональные изменения, а также изменения в «структуре чувства», то есть становление и развитие идей метамодернизма [4; 9; 10]. Под влиянием технологических изменений (цифровые технологии и т. п.) произошло насыщение базовых потребностей экономических агентов, выросли доходы населения, появились новые товары и услуги, изменилась структура коммуникаций, активизировалось взаимодействие и взаимопроникновение культур и обусловленных ими ценностей человеческого поведения (в широком смысле) и ценностей экономической деятельности (в узком смысле). Изменения в технологии обусловили изменения в экономических системах различных уровней: на уровне (организации) предприятия, на национальном и глобальном уровне. В организациях появились новые гибкие методы управления, такие как Agile, Scram и др. Насыщение потребностей на базовом уровне вызвало сначала их дифференциацию, а затем постоянную изменчивость. Целевая функция организации, а значит и управление по целям, стали постепенно утрачивать смысл как основной инструмент достижения стратегических преимуществ организации. Развитие коммуникаций породило легкость движения между странами, культурами, институциональными системами, ценностными мирами. Таким образом, с одной стороны, технологические, экономические и институциональные изменения повлияли на восприятие человеком окружающей реальности, то есть изменили его «структуру чувства», с другой стороны, новая «структура чувства» изменила экономическое поведение человека, его потребительские предпочтения, отношения между людьми в организациях, отношении индивида и власти и др.

Развитие технологий и коммуникаций привело к тому, что изменения во всех сферах экономической и социальной жизни стали происходить чаще и быстрее на всех уровнях социально-экономических систем. Более быстрое распространение технологий и инноваций обострило конкуренцию во всех сферах и на всех рынках. Движение к определенной, заранее сформулированной цели, утратило смысл, его вытеснила осцилляция как базовый принцип экономической и социальной жизни. На смену постмодернизму пришел метамодернизм. В экономическом смысле осцилляция означает, что полезный экономический эффект не является результатом реализации целевой функции экономического агента (индивида или организации), не является результатом достижения цели. В соответствии с принципом осцилляции полезный результат является следствием постоянного движения между различными и даже прямо противоположными целями, а сами цели превращаются в средство достижения полезного результата, например, роста прибыли компании, роста стоимости компании и т. п.

Управление по ценностям – концепция, сформировавшаяся под влиянием постмодернистской идеи релятивизма истины, практической реализацией которой на уровне организации и является признание того, что у каждой организации могут свои собственные миссия и ценности [9]. Однако постмодернистское разнообразие организационных ценностей, вытекающее из ценностного релятивизма, предполагало следование всех сотрудников организации избранным ценностям. Конкуренция организаций в рыночной среде означала конкуренцию ценностей организации, а значит, ценности могли быть причиной успеха или неуспеха организации. Деление ценностей на более или менее прогрессивные с точки зрения социально-экономического и технологического прогресса породило дискуссию о ценностях самовыражения и традиционных ценностях как факторах, способствующих или препятствующих прогрессу [6]. Сама формулировка «ценности самовыражения» является, по существу, метамодернистской, что подтверждается противопоставлением ценностей самовыражения традиционным ценностям. По мнению Р. Инглхарта и К. Вельцеля приверженность ценностям самовыражения является залогом развития и прогресса, а следование традиционным ценностям обуславливает принятие консервативных решений людьми, организациями, политиками, а значит, препятствует инновациям во всех сферах экономики и социума.

Метамодернизм идет дальше постмодернизма: от релятивизма истины к ее отрицанию. Чтобы ответить на вопрос, следует ли из этого, что за релятивизмом ценностей должно последовать их отрицание, необходимо определить, какую роль играют ценности в самой организации и в ее отношениях с внешней средой, со всеми заинтересованными в ее деятельности лицами. Если ценностное управление – «практика ведения дел, которая мотивирует клиентов обращаться снова и снова, которая побуждает работников трудиться в полную силу изо дня в день, которая позволяет акционерам получать прибыли и гордиться своей компанией, которая поощряет другие заинтересованные стороны поддерживать деловое сотрудничество с вами», то это значит, что работники, клиенты, акционеры и все заинтересованные лица разделяют ценности организации [2, с. 29–30].

Другими словами, ценности – внутренние регуляторы деятельности человека, представляющие для него существенный эмоциональный интерес. Следование общим ценностям упрощает заключение и поддержание отношений контрактов, сокращает издержки оппортунистического поведения и контрактные издержки в целом, а затраты на внедрение и поддержание ценностей сокращает транзакционные издержки всех видов на всех уровнях социально-экономической системы. Единственной проблемой остается тогда вероятность ценностного конфликта при столкновении различных систем ценностей, поскольку релятивизм постмодернизма предполагает множественность ценностных систем.

Осцилляция метамодернизма, на наш взгляд, неизбежно отразится и на ценностях. Возникает вопрос, как осцилляция ценностей отразится на мотивации клиентов, работников, акционеров и других заинтересованных лиц. Можно предположить, что она повлечет рост транзакционных издержек для самой организации и ее контрагентов, тогда изменения в ценностях будут носить дискретный характер: пока выгоды от их изменения будут превышать издержки, связанные с этими изменениями. Базовыми ценностями человека являются свобода, безопасность и справедливость, но они же являются относительными ценностями, поскольку свобода одного человека может означать несвободу другого и т. д. [5]. Можно ли решить эту проблему на основе цифровых технологий в экономиках 4.0 и 5.0? Решение этой проблемы предлагает Н. Винер, определивший свободу как возможность полного раскрытия своего врожденного человеческого потенциала, а равенство – как тождественность условий для любых субъектов, независимо от их социального и имущественного статуса [5]. Тогда безопасность и справедливость являются следствием принципов свободы и равенства, реализованных на основе принципа индивидуализма, в соответствии с которым любые формы неиндивидуальных интересов/ценностей сводятся к индивидуальным.

Таким образом, «структура чувства» метамодернизма неизбежно порождает осцилляцию ценностей, которая, с одной стороны, является следствием развития технологий и коммуникаций, а с другой – их драйвером. Развитие цифровых технологий и коммуникаций на их основе породило осцилляцию ценностей, поскольку снизило транзакционные издержки знакомства с различными системами ценностей как в виртуальном, так и в реальном пространстве. Система образования знакомит человека с различными ценностями и предоставляет ему возможность выбора для наибольшего раскрытия его потенциала [11; 12]. Виртуальная среда также сокращает издержки перехода от одних ценностей к другим как для отдельного индивида, так и для групп людей. Современные социально-экономические системы различных уровней постоянно находятся в состоянии динамического неравновесия и наименее затратными инструментами управления такими системами стали подталкивание (nudge) и нарративы (вирусные истории), дополняющие друг друга. Переход от экономики 4.0 к экономике 5.0 еще больше снизит издержки управления по ценностям посредством подталкивания и нарративов.

Заключение

В ходе исследования ценностного управления и его перспектив в экономике 5.0 сформулированы следующие выводы (исследовательские результаты):

- ценностное управление возникло как институциональный ответ на рост транзакционных издержек, связанных с управлением организациями в экономике постмодерна в условиях цифровизации (экономика 4.0);
- ценностное управление позволило сократить внутренние и внешние транзакционные издержки организации;
- вероятнее всего, ценностное управление будет эволюционировать под влиянием идей метамодернизма: от ценностного релятивизма к ценностной осцилляции;
- «подталкивание» и нарративы – инструменты-субституты, позволяющие снизить издержки управления по ценностям в экономике метамодерна (экономике 5.0);
- дальнейшее развитие теории ценностного управления возможно на основе совершенствования прикладного инструментария (nudge и нарративы).

Полученные исследовательские результаты в дальнейшем могут быть применены для совершенствования экономической теории организаций на основе системного ценностно-ориентированного подхода.

Библиографический список

1. Афанасьев, В. Н. Математическая теория управления непрерывными динамическими системами. – М.: Кранд, 2021. – 480 с.
2. Бланшар, К., О'Коннор, М. Ценностное управление. – М.: Попурри, 2014. – 112 с.
3. Богданов, А. А. Тектология: всеобщая организационная наука. – М.: Экономика, 1989. – 304 с.
4. Ван Ден Аккер, Р. Метамоде́рнизм. Историчность, аффект и глубина после постмодернизма / под ред. Р. ван дер Аккера, Э. Гиббонс и Т. Вермюлена, пер. с англ. В. М. Липки. – М.: РИПОЛ классик, 2021. – 342 с.
5. Жак, Л., Логинова, Н. А. Ценности свободы, безопасности и справедливости в парадигме развития экономических систем // Экономика и управление собственностью. – 2011. – № 1. – С. 6–9.
6. Инглхарт, Р., Вельцель, К. Модернизация, культурные изменения и демократия: Последовательность человеческого развития. – М.: Новое издательство, 2011. – 464 с.
7. Клейнер, Г. Б. Системная экономика: в поисках единой платформы для ведения хозяйства, организации управления, развития экономической теории. // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2017. – Т. 3, № 6. – С. 6–14.
8. Минцберг, Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. – СПб.: Питер, 2004 – 512 с.
9. Сазанова, С. Л. Вызовы метамодерна и их влияние на современную экономическую науку. // Путеводитель предпринимателя. – 2019. – № 44. – С. 172–179.
10. Сазанова, С. Л. Управление на основе ценностей: эволюция и перспективы // Вестник МИРБИС. – 2018. – № 4 (16). – С. 32–40.
11. Sharipov, F. F., Krotenko, T. Y., Dyakonova, M. A. Digital potential of economic education: information technologies in a Management University // Eds. S. Ashmarina, V. Mantulenko. Current achievements, challenges and digital chances of knowledge based economy. Lecture notes in networks and systems. – 2021. – V. 133. – Pp. 561–572. https://doi.org/10.1007/978-3-030-47458-4_65
12. Sharipov, F. F., Krotenko, T. Y., Dyakonova, M. A. Talent management: needs and prospects for business development in the digital economy // Eds. S. Ashmarina, V. Mantulenko. Digital economy and the new labor market: jobs, competences and innovative HR technologies. IPM 2020. Lecture notes in networks and systems. – 2021. – T. 161. – Pp. 514–518. https://doi.org/10.1007/978-3-030-60926-9_65

References

1. Afanasiev V. N. *Mathematical theory of control of continuous dynamic systems*. Moscow, Krasand, 2021, 480 p. (In Russian).
2. Blanchard K., O'Connor M. *Value management*. Moscow, Popurri, 2014, 112 p. (In Russian).
3. Bogdanov A. A. *Tektology: general organizational science*. Moscow, Ekonomika, 1989, 304 p. (In Russian).
4. Van der Acker R. *Metamodernism. Historicity, affect and depth after postmodernism*, ed. R. van der Acker E. Gibbons and T. Vermeulen, translated from the English by V. M. Lipka. Moscow, RIPOL classic, 2020, 342 p. (In Russian).
5. Jacques L., Loginova N. A. The values of freedom, security and justice in the paradigm of the development of economic systems, *Ekonomika i upravlenie sobstvennost'yu*, 2011, no. 1, p. 6–9. (In Russian).
6. Inglehart R., Welzel Ch. *Modernization, cultural change, and democracy: The Human Development Sequence*. Moscow, Novoe izdatel'stvo, 2011, 464 p. (In Russian).
7. Kleiner G. B. Systemic economy: in search of a unified platform for managing the economy, organizing management, developing economic theory, *Ekonomika i upravlenie: problemy, resheniya*, 2017, vol. 3, no. 6, pp. 6–14. (In Russian).
8. Mintzberg G. *Structure in a fist: creating an effective organization*. St. Petersburg, Piter, 2004, 512 p. (In Russian).
9. Sazanova S. L. Metamodern challenges and their impact on contemporary economic science, *Entrepreneur's Guide*, 2019, no. 44, pp. 172–179. (In Russian).
10. Sazanova S. L. Value-based management: evolution and perspectives, *Vestnik MIRBIS*, 2018, no. 4 (16), pp. 32–40. (In Russian).
11. Sharipov F. F., Krotenko T. Y., Dyakonova M. A. Sharipov F. F., Krotenko T. Y., Dyakonova M. A. Digital potential of economic education: information technologies in a management university. In: Ashmarina S., Mantulenko V. (eds). *Current achievements, challenges and digital chances of knowledge based economy. Lecture notes in networks and systems*, 2021, vol. 133. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-47458-4_65
12. Sharipov F. F., Krotenko T. Y., Dyakonova M. A. Talent management: needs and prospects for business development in the digital economy. In: Ashmarina S. I., Mantulenko V. V. (eds). *Digital economy and the new labor market: jobs, competences and innovative HR technologies. IPM 2020. Lecture notes in networks and systems*, 2021, vol. 161. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-60926-9_65