Культурные коды экономики: макро- и микроуровень



Александр Александрович Аузан Юбилейный доклад Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова 27.09.2024

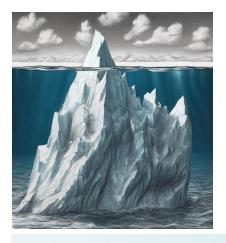
Новая институциональная экономическая теория: Университетская школа

- 2001 Образование кафедры прикладной институциональной экономики и лаборатории институционального анализа
 - 2005 Первое издание учебника по институциональной экономике
 - 2013 Образование кафедры конкурентной и промышленной политики, кафедры философии и методологии науки
 - 2022 Электронное издание (Учебник+)

Развитие по разным векторам – механизмы координации, права интеллектуальной собственности, экономический анализ права, **неформальные институты**

Айсберг институциональной системы Культура имеет значение

Формальные институты – правила со специализированным гарантом



Культура

влияет на

Культура – ценности и поведенческие установки, разделяемые обществом и медленно меняющиеся во времени (неформальные институты)

Экономический рост

Вебер, 1905, Gorodnichenko, Roland, 2011, Ясин, Снеговая, 2009

Инновации

Shane, 1992, 1993, Лебедева, Ясин, 2009

Человеческий капитал

Hofstede, 2002, Leung et al., 2006, Аузан и др., 2011

Политические предпочтения

Giuliano, Spilimbergo 2014, Inglehart, 2005, Полтерович, 2017

Успешность борьбы с пандемией

Barrios et al., 2021, Borgonovi, Andrieu, 2020, Borisova et al., 2022

Внедрение

Культурные коды экономики:

теоретическое обобщение эмпирических свидетельств

1. Закон экономической успешности (Закон Р. Инглхарта)

Существует устойчивая связь между ценностями и ВВП на душу населения, отражающая спиралевидное взаимодействие культуры, экономики и политических отношений

2. Закон конкурентной специализации (Закон Г. Хофстеде)

Культура может влиять на конкурентные преимущества нации (склонность к инновациям, предпринимательской деятельности, мобилизационным методам хозяйствования, темпы роста и т.д.)

3. Закон культурной трансформации (Закон В.М. Полтеровича)

Переход на высокие темпы роста (преодоление «эффекта колеи») может достигаться при изменении определенных социокультурных характеристик путем использования «промежуточных институтов»

<u>Внедрение</u>

Культурные коды экономики: теоретическое обобщение эмпирических свидетельств

4. Закон разнообразия (Закон Ш. Вебера, А. Алесины)

Возможности положительного использования эффектов разнообразия зависят от качества институтов, степени демократизации, уровней человеческого и социального капиталов

5. Закон воздействия доверия на экономику (Закон Я. Алгана и П. Каю)

Теоретические основы

Существует причинно-следственная связь между доверием и ВВП на душу населения

[Аузан, Никишина, 2021]

Внедрение

Альтернативные возможности экономического роста Роль обобщенного доверия

Доказана положительная причинно-следственная связь между уровнем обобщенного доверия и ВВП на душу населения [Algan, Cahuc, 2010]



Источник: Algan, Cahuc, 2010

Теоретические основы

Источник: VWS, 2017-2020

Исследования

Внедрение

6

Два ядра экономической культуры в России

Индивидуализм растет с размером города и при движении на восток



- Не стоит начинать собственный бизнес, если есть риск провала (согласен и полностью согласен)
- Уровень индивидуализма

Источник: РВК, ИНП, 2018



Источник: ЭФ МГУ, ФУМО, ИНП, 2014-2016



Внедрение

Источник: Сбер, ИНП, 2024

Два ядра экономической культуры в России

Существуют И-Россия и К-Россия, отличающиеся спросом на институты

Мегаполисы, территории к востоку от Урала

ИНДИВИДУАЛИСТИЧЕСКАЯ РОССИЯ (<mark>И-РОССИЯ</mark>)

Спрос на институты демократии, свободы, предпринимательства, модернизации

Индивидуализм - основа модернизации западного типа

Все остальные территории

КОЛЛЕКТИВИСТСКАЯ РОССИЯ (K-РОССИЯ)

Спрос на институты социальной защиты, перераспределения, господдержки

Коллективизм - основа модернизации восточного типа

Потенциал роста доверия. Институциональные механизмы важнее социализации?

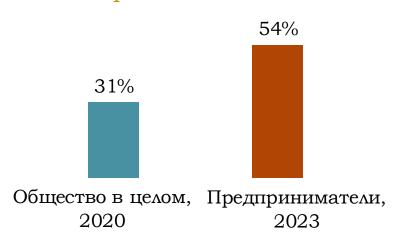
В ходе обучения доверие снижается

| | Доверие незнакомым |
|--------------------------|--------------------|
| Третий курс | -0,198** |
| Четвертый курс | -0,180* |
| Фиксированные эффекты | Да |
| Наличие работы | Да |
| Константа | Да |
| N | 774 |
| \mathbb{R}^2 | 0,632 |

*p<0,1 ,** p< 0,05

Источник: ЭФ МГУ, ФУМО, ИНП, 2014-2016

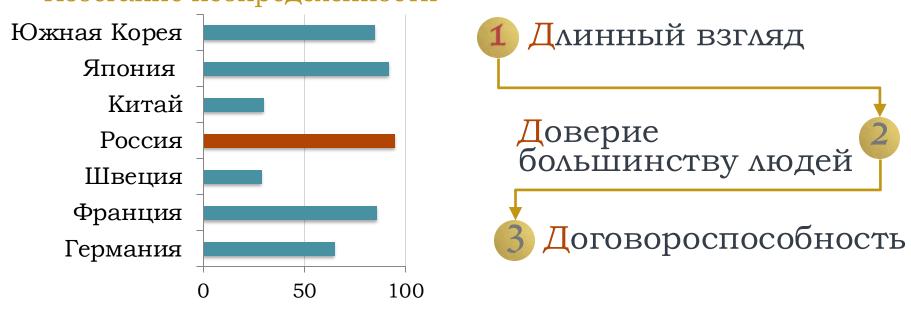
Доверие российских предпринимателей незнакомым **выше**, чем у россиян в целом



Источник: ИНП, Сколково и др., 2023, РВК, ИНП, 2020

Гипотеза «**ЗД**-Культуры» Алгоритм повышения доверия

Избегание неопределенности



Источник: Hofstede (2001)

Стратегия повышения финансовой грамотности и формирования финансовой культуры до 2030 года

Индекс развития финансовой культуры

Долгосрочные горизонты

Ориентация на долгосрочное планирование и практики долгосрочного финансового поведения

Доверие

Знакомым и незнакомым, Финансовым и нефинансовым институтам

Ответственность

Патернализм или проактивная позиция в отношении собственного финансового благополучия

Измерение поведенческих установок

Измерение реального поведения

Данные социологии

Данные статистики

Как работать с разнообразием в мультинациональной компании?

Использование страновых данных по методике Г.Хофстеде



Источник: https://geert-hofstede.com

Культурное расстояние – степень, в которой культурные нормы одной страны отличаются от норм другой страны

$$KS_{ij} = \frac{1}{n} \sum_{d=1}^{n} \frac{(I_i^d - I_j^d)^2}{V^d}$$

где d – культурное измерение, i и j – страны, V – дисперсия культурного измерения

Источник: Kogut, Singh, 1988, Гумилев, 1973

Как работать с разнообразием в мультинациональной компании?

Институциональное проектирование с учетом культурных расстояний



Гармонизация формальных институтов и культуры

Индивидуальные бонусы для сотрудников более эффективны в США и Германии. В России и Китае предпочтительны бонусы за командную работу в однородных группах

Гибкий график работы предпочтителен для русских, немцев и японцев, фиксированный – для китайцев и американцев

Как работать с разнообразием в мультинациональной компании?

Институциональное проектирование с учетом культурных расстояний

Проектирование формальных институтов / форматов взаимодействия с учетом культуры

Наиболее вероятная <u>бесконфликтная</u> работа: Германия – Япония

Наиболее эффективное групповое взаимодействие: США – Германия

Возможны сложности при совместной работе:

Япония – Россия Япония – Китай Наиболее вероятные линии конфликтных ситуацией в коллективе:

США – Россия

США – Китай

США – Япония

Китай – Германия

Почему сходные методы управления не работают в разных регионах?

Применение методики оценки социального капитала

| | | Предпр. 1 | Предпр. 2 | Предпр. 3 |
|----------------------------|----------------------------|------------|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| Уровень группы компаний | Топ-менеджмент | ↓ ↑ | ↓↑ | $\overset{\downarrow\uparrow}{\longleftrightarrow}$ |
| Уровень предприятий | Производственные службы | ↓ ↑ | $\overset{\downarrow \uparrow}{\longleftrightarrow}$ | ↓ ↑ |
| | Общие службы | ↓↑ | $\stackrel{\downarrow \uparrow}{\longleftrightarrow}$ | ↓ ↑ |

Вертикальное доверие снизу (сотрудников к руководству) Вертикальное доверие сверху (оценка сотрудниками доверия руководства к ним)

Вертикальное доверие сверху Горизонтальное (оценка сотрудниками — доверие доверия руководства к ним)

Внедрение

— Высокое доверие — Низкое доверие — Разногласия

Почему сходные методы управления не работают в разных регионах?

Институциональное проектирование с учетом структуры социального капитала

| Предприятие 1 | Предприятие 2 | Предприятие 3 | | |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| Взаимное недоверие | Взаимное доверие | «Руководство нам доверяет, а мы ему – нет» | | |
| Предпосылки к «отлыниванию» – блокировка изменений из-за боязни совершить ошибку | Благополучная ситуация | Предпосылки к недобросовестному поведению («вымогательство» – использование служебного положения) | | |
| Проблемная зона | | | | |
| Излишняя регламентация | _ | Недостаточный контроль | | |

Как повысить эффективность целеполагания в компании?

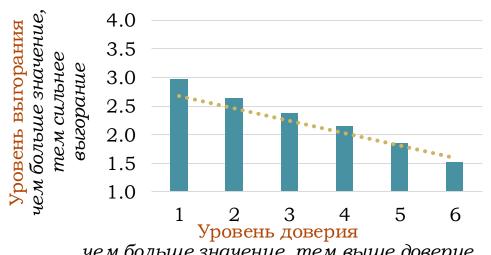
Применение методики оценки культурного кода компании



Как повысить эффективность целеполагания в компании?

Институциональное проектирование с учетом структуры социального и культурного капиталов

Связь между доверием и выгоранием



чем больше значение, тем выше доверие

Социальный капитал -«таблетка» от выгорания, позволяющая достигать амбициозные цели

Проекты в разработке

Сбер: Независимая оценка корпоративной культуры, рекомендации по развитию ЗД-Культуры

Яндекс: Определение факторов доверия к цифровым экосистемам

Т-Банк: Повышение инновационности за счет задействования корпоративных культурных кодов компании

Ядро исследовательской команды









ВИКТОР **БРЫЗГАЛИН**



АЛЕКСАНДРА СТАВИНСКАЯ



АЛЕКСАНДР

АУЗАН

AHTOH ЗОЛОТОВ



EΛEHA НИКИШИНА

Социокультурная экономика

Обобщение ключевых подходов



Вопросы экономики 5-6 (2012)



Вопросы экономики 7 (2020)



Социокультурная экономика (2021)



Культурные коды экономики Arzamas (2021)



Культурные коды экономики (2022)



Груз прошлого: чем опасен для бизнеса эффект колеи Forbes (2022)

Прикладные исследования, исследовательские отчеты











(2017) (2018)

(2021) (2022)

(2024)