

## «Обмен дарами» в отношениях государственных служащих

Додлова М.Ч., Юдкевич М.М.

Причины, лежащие в основе необъяснимых на первый взгляд альтруистических жестов в отношениях начальников и подчиненных, а также подчиненных между собой, могут быть объяснены в рамках теории обмена дарами (*gift-exchange theory*). Эта теория позволяет не только описать механизм работы неформальных соглашений между участвующими в обмене агентами, но и способствует построению стимулирующих схем вознаграждения, основанных на внутренней мотивации работника.

Мы применяем теорию обмена дарами к анализу взаимоотношений государственных служащих в бюрократических организациях, причем как при горизонтальных, так и при вертикальных взаимодействиях. Именно в организациях государственного сектора неформальные отношения между начальниками и подчиненными преобладают над формальными взаимодействиями, хотя зачастую и остаются конфиденциальными.

С помощью модели рынка экстерналий показывается, как обмен дарами может способствовать достижению эффективного уровня горизонтального взаимодействия между государственными структурами.

### Введение

Стандартное решение проблемы постконтрактного оппортунизма в агентских отношениях подразумевает, что принципал, не наблюдающий действий агента, ставит его вознаграждение в зависимость от результата и тем самым стимулирует его к приложению нужного уровня усилий. Однако такая схема отношений может быть связана с общественными потерями – например, в случае, если агент не приемлет риск в степени большей, нежели принципал. При высокой степени неопределенности и влияния внешних факторов возникает неэффективное распределение риска. Предполагается, что любые действия агента являются его ответом на те или иные стимулы, создаваемые принципалом, и что агент всегда действует исключительно в своих интересах, не учитывая при этом ни общепринятые нормы, ни неформальные соглашения.

---

**Додлова М.Ч.** – младший научный сотрудник лаборатории «Институциональный анализ экономических реформ», ГУ ВШЭ, Россия; аспирант, Университет Париж 10 Нантерр, Франция.

**Юдкевич М.М.** – к.э.н., зав. лабораторией «Институциональный анализ экономических реформ», ГУ ВШЭ, доцент кафедры институциональной экономики.

Статья поступила в Редакцию в мае 2007 г.

Тем не менее обширная практика показывает, что многие типы существующих отношений не укладываются в рамки этой схемы. Соответственно, загоняя схему вознаграждения в жесткие рамки стимулирующих контрактов, теория не позволяет объяснять альтруистические жесты в отношениях начальников и подчиненных, а также подчиненных между собой. Например, нередки ситуации, когда подчиненный трудится добросовестно, прикладывает больший уровень усилий, чем формально требуемый, а начальник по необъяснимым на первый взгляд причинам выплачивает ему заработную плату, превосходящую рыночный уровень. Одна из возможностей объяснить данное явление, а также разрешить проблему неэффективного распределения риска заключается в рассмотрении альтернативного подхода к агентским взаимодействиям – *теории обмена дарами*.

Такой альтернативный подход предполагает, что между участниками взаимодействия возникают доброжелательные отношения, которые выражаются в конкретных действиях, называемых *дарами*, или *подарками*<sup>1)</sup>.

Теория обмена дарами имеет множество приложений. Ее идеи применяются для анализа социальных (см. [12, 16, 27, 33]) и торговых (см. [31]) отношений, для анализа отношений в политической среде (см. [28]), в университетском академическом сообществе (см. [11]), при исследовании благотворительной деятельности (см. [10, 19]). Тем не менее наиболее активное развитие теория обмена дарами получила применительно к анализу взаимодействия работодателя и работника, и этот новый подход существенно отличается от стандартного рассмотрения отношений принципала и агента в теории контрактов.

Основное его отличие состоит в том, что стимулирование предполагает активность одной стороны (того, кто стимулирует), а обмен предполагает *взаимность*. Эта взаимность обуславливает самоподдерживающийся характер отношений.

Чувство взаимного доверия приводит к росту внутренней мотивации участников обмена, следствием чего и является увеличение уровня прикладываемых усилий со стороны работника, а также большая величина оплаты труда со стороны работодателя. Таким образом, в рамках данной теории стандартная задача принципала-агента трансформируется в задачу поиска условий, гарантирующих обмен дарами между работником и работодателем. Использование схем стимулирования, опирающихся на внутреннюю мотивацию агента, оказывается более эффективным, чем стандартное стимулирование по результату.

В бюрократических организациях ввиду того, что явные стимулы, связанные с материальным вознаграждением, играют слабую роль, и на первый план выходят неформальные и неявные стимулы, взаимные отношения обмена дарами играют большую роль и являются весьма значимыми. Это связано с целым рядом особенностей функционирования бюрократических структур, таких как многоуровневость иерархической структуры, наличие возможностей использования чиновником своего положения для преследования личных интересов, множественность целей бюрократической организации, существование трудностей по измерению и сравнению результатов труда государственных служащих, наличие у государства обязанностей отвечать требованиям и вкусам разнородных агентов. Необходимо признать, что бюрократическая среда, в которой формируются отношения между

---

1) В англоязычной литературе – *gifts*.

принципалом и агентом, обладает своей спецификой, и, следовательно, рассмотрение отношений обмена дарами в данной среде требует отдельного анализа.

Тем не менее большинство существующих работ по теории обмена дарами сосредотачиваются на анализе трудовых отношений в коммерческих организациях, и взаимоотношения в государственном секторе с их специфической природой остаются за рамками рассмотрения.

Однако именно в государственных организациях неформальные отношения между начальниками и подчиненными, хотя зачастую и остаются конфиденциальными, развиты достаточно сильно, что и является благодатной почвой для развития отношений взаимного обмена. Обмен дарами между чиновниками имеет место, как при вертикальных (между начальником и подчиненным), так и при горизонтальных (между чиновниками одного уровня) взаимодействиях. В частности, традиция оказания взаимных услуг – горизонтальный обмен дарами – присуща практически любой бюрократической среде. Из-за значительной роли неформальных практик взаимодействий в государственном секторе и отсутствия объективных способов измерения и сравнения результатов деятельности работников становятся важны субъективные оценки и восприятие государственных служащих, что и позволяет учесть подход обмена дарами. Таким образом, теория обмена дарами может быть использована для описания существующих отношений и связей в бюрократической среде, а также для выявления наиболее эффективных рычагов стимулирования и управления деятельностью государственных служащих.

Подход обмена дарами открывает широкие перспективы для анализа взаимоотношений между агентами и между структурами в государственном секторе. Он позволяет описать те особенности отношений, которые не объясняются стандартным аппаратом теории стимулирующих контрактов. Однако литература затрагивает как положительные, так и отрицательные последствия распространения такого явления в среде государственных служащих. Так, некоторые исследования уделяют основное внимание негативным последствиям неформального обмена дарами. Действительно, такой обмен может способствовать и во многих случаях реально обуславливает рост эффективности взаимодействия между чиновниками, однако это сопровождается снижением общественного благосостояния. Укрепление социальных связей между чиновниками в таком случае связано с негативными последствиями для всего общества – эту тенденцию мы можем наблюдать в России, где высокий уровень коррупции и преследование собственных интересов привели к формированию сети негласных соглашений по оказанию взаимных услуг, зачастую нелегальных, обмену правами по нарушению правил и т.д. Поэтому не удивительно, что в литературе стали широко рассматриваться такие явления, как клиентелизм, кронизм, nepотизм, которые хоть и предусматривают определенный обмен дарами, но трактуют его как сугубо отрицательное явление.

Под клиентелизмом<sup>2)</sup> подразумеваются «отношения доминирования, господства и подчинения, ...по принципу патрон-клиентских отношений» [6]. Особенность таких отношений состоит во взаимной зависимости патрона и клиента. Другими словами, клиентелизм – есть ничто иное, как форма обмена дарами между патроном и клиентом<sup>3)</sup>.

---

<sup>2)</sup> Подробнее см. [1].

<sup>3)</sup> Так, В.Л. Римский пишет: «Важной характеристикой патрон-клиентских отношений является предоставление сторонами взаимных услуг друг другу, причем обычно услуг не диф-

Анализу этих явлений посвящено достаточно большое количество работ. Например, многие направления исследований касаются непосредственного распространения клиентелизма и nepoтизма в российских государственных структурах. В частности, по результатам опроса молодых чиновников Гимпельсон и Магун [4] делают вывод, что «наем молодых чиновников, как правило, не базируется на процедурах, обеспечивающих отбор кандидатов на основе их компетентности, ...а осуществляется на основе личных связей и рекомендаций, экзамены и тесты используются крайне редко, столь же редко организуются специальные конкурсы». Служебное покровительство родственникам и своим людям является предметом дара подчиненным в ответ на их преданность и дисциплинированность.

Вместе с тем существуют работы, которые подчеркивают положительное влияние обмена дарами на эффективность деятельности бюрократов, способствующее росту общественного благосостояния, хотя и описывают отношения обмена дарами лишь опосредованно – это исследования, рассматривающие влияние политического риска, излишнего контроля и проблемы морального риска в государственных организациях. В контексте нашего исследования они интересны тем, что позволяют понять, как неформальный обмен может способствовать деятельности организации, а его отсутствие, напротив, снижать эффективность ее функционирования.

Например, работники министерства иностранных дел США, возглавляемого государственным секретарем, подвержены политическим рискам, связанным с деятельностью Конгресса. Наличие подобных рисков заставляет чиновников иностранной службы придерживаться оборонительной позиции. Их поведение сводится к следованию формально зафиксированным правилам, а также к строгому соблюдению формального иерархического порядка. Ворвик [36] описывает попытку усовершенствовать деятельность министерства иностранных дел посредством сокращения формальных правил и влияния иерархической структуры. Однако, несмотря на первые признаки успеха, через некоторое время подчиненные потребовали повысить уровень формальных правил и норм и конкретизировать положение урвной иерархической структуры. При отсутствии лидера, который может защитить работников от политических рисков, несклонные к риску государственные служащие возвращаются к непродуктивному, но ограждающему их от риска, поведению.

Другой важный вывод содержится в работе Шолца [32]. Он заключается в том, что жесткий контроль отрицательно влияет на внутреннюю мотивацию исполнителей. Автор описывает взаимодействие между фирмами и регулирующими государственными органами, которые придерживаются стратегии строгой проверки выполнения фирмами своих обязательств. Реакцией фирм на такое принуждение стала низкая степень покладистости и готовности согласовывать свои действия с регулирующими органами. Автор утверждает, что более плотный обмен информацией и гибкий контроль могли бы, наоборот, способствовать увеличению эффективности регулирования и при этом сократились бы издержки мониторинга. Нали-

---

ференцированных по типам и видам, а комплексных, услуг, оказываемых как по принуждению, чаще всего символическому, так и добровольно, и т.п. Как правило, патроны осуществляют ту или иную защиту своих клиентов на основании соответствующих гласных или негласных договоренностей между ними. А клиенты в той или иной степени обеспечивают деятельность своих патронов. Патрон-клиентские отношения могут быть как официальными, так и, что чаще, неофициальными, даже полуполевыми. При этом патрон-клиентские отношения, как правило, характеризуются взаимной солидарностью, сочувствием и поддержкой сторонами друг друга».

чие хотя бы минимального уровня доверия в отношениях помогло бы достичь кооперативного соглашения, увеличивающего выигрыши обеих сторон.

Наконец, в работе Брэма и Гейтца [15] утверждается, что в результате действия определенных правил отбора доминирующим типом бюрократов в равновесии станет тот тип бюрократов, который будет сокращать проблему морального риска. Бюрократы будут вовлечены во взаимный обмен дарами, и таким образом их поведение будет соответствовать достижению поставленных перед обществом целей.

В этих трех работах демонстрируются преимущества обмена дарами как инструмента, способствующего координации интересов государственных служащих, описывается неэффективность их деятельности при отсутствии такого обмена. Отсутствие противоречия между неформальными нормами обмена, формальными правилами и порядками иерархической структуры лишь увеличивает ценность обмена дарами как механизма, способствующего достижению более эффективных результатов деятельности государственных служащих.

Литература, подчеркивающая разные грани данного явления, солидарна в том, что обмен дарами, представляя собой неформальное соглашение между участниками обмена, укрепляет социальные связи и ведет к росту координации между ними. Однако обмен дарами может способствовать повышению эффективности взаимодействия между чиновниками, не приводя при этом к общественно оптимальным распределениям. Например, институциональная структура общества может быть таковой, что неформальный обмен дарами будет укреплять социальные связи между государственными служащими, но при этом будет снижать общественное благосостояние, т.е. работать не на благо общества. Такая ситуация хорошо иллюстрируется на примере России, где неформальные отношения обмена дарами привели к расцвету коррупции, теневых связей и таких явлений, как клиентелизм, nepотизм и т.д. Поэтому очень важным в теории обмена дарами становится обеспечение внешних условий и создание определенных институтов, которые гарантируют развитие отношений обмена дарами, способствующих росту общественного благосостояния, а не преследованию частных интересов отдельных индивидов. Это представляет собой широкое направление для дальнейших исследований. В данной же работе основной акцент делается на преимуществах использования теории обмена дарами для анализа неформальных отношений в государственном секторе, рассматриваются положительные последствия отношений взаимного обмена, анализируется природа таких отношений в бюрократической среде и с использованием модели рынка экстерналий показывается, каким образом происходит улучшение эффективности деятельности государственных органов за счет обмена дарами.

Достаточно часто эффективность деятельности одного чиновника влияет на продуктивность деятельности его коллег: имеют место внешние эффекты, как положительные, так и отрицательные. Взаимная заинтересованность работников приводит к установлению доброжелательных отношений, которые выражаются в оказании взаимных услуг, в дополнительном объеме сделанной работы, в быстрых сроках ее выполнения и т.д., что лишь усиливает взаимное положительное влияние на деятельность друг друга. Напротив, взаимные конфликты ведут к возникновению препон, существенно увеличивающих издержки коллективных действий и замедляющих выполнение работы. С формальной точки зрения дары можно представить как положительные экстерналии в производстве, а обмен дарами – как торговлю экстерналиями. В таком случае аппарат экономики экстерналий позволяет наглядно описать влияние обмена дарами на эффективность взаимодействия между агентами.

Итак, цель работы – проанализировать процесс неформального обмена дарами в отношениях работников бюрократических организаций и во взаимодействиях государственных структур между собой.

Данная работа ставит перед собой три задачи. Первая состоит в описании основных положений и результатов теории обмена дарами. Вторая – в том, чтобы проиллюстрировать возможности применения теории обмена дарами к анализу отношений в государственной бюрократии, выявить роль обмена дарами в таких отношениях, описать основные мотивы, которыми руководствуются агенты бюрократических структур при обмене дарами. Третья задача заключается в формальном описании Парето-оптимального равновесия во взаимодействии государственных структур, которое становится возможным с учетом отношений взаимного обмена дарами.

Работа построена следующим образом. В первом разделе анализируется природа феномена обмена дарами. Во втором разделе содержится краткий обзор литературы, посвященной анализу обмена дарами в государственных структурах. Кроме того, в нем подробно описываются мотивы дарения в бюрократических организациях, а также возможности использования обмена дарами для увеличения эффективности взаимодействия между чиновниками. Далее излагается новый подход к формальному моделированию обмена дарами в терминах торговли экстерналиями. С его помощью показывается, как обмен дарами способствует достижению Парето-оптимального состояния в горизонтальном взаимодействии двух государственных структур.

## 1. Природа обмена дарами

Под *обменом дарами* понимается взаимное расположение агентов друг к другу, выражаемое в конкретных действиях, называемых *дарами*.

Классическим примером является обмен дарами между работником и работодателем. В 1982 г. Акерлоф [8, р. 543–569] подробно проанализировал такую ситуацию, когда фирмы готовы платить работникам величину, превышающую рыночную ставку, а работники в свою очередь готовы прикладывать больший уровень усилий. Идея рассмотреть трудовые отношения как обмен дарами, обусловлена феноменами, наблюдаемыми на практике и в реальной жизни.

Акерлоф [8] отмечает значимость норм и неформальных правил среды или группы, где происходит обмен, значимость чувств доброжелательности и одобрения, которые испытывают работники по отношению друг к другу и к работодателю. При обмене дарами большую роль играет доверие, взаимность, чувство справедливости.

К анализу обмена дарами применяются как индивидуалистический, так и холистический подходы. Индивидуалистический подход предполагает, что решение об обмене дарами является тем решением агента, которое принимается им исходя из целей максимизации его собственной полезности. Работы, выполненные с позиций этого подхода, как правило, делают акцент на сигнальной функции дара, подчеркивая стратегический характер такого поведения. Сигнал может касаться и типа агента, и знаков доверия, и готовности участия в отношениях. Важно отметить, что дары, которые кажутся на первый взгляд неэффективными (например, дорогие бессмысленные подарки), могут служить эффективными сигналами<sup>4)</sup>. Возможен и холисти-

<sup>4)</sup> Об этом пишет, например, Камерер в работе [16, р. S180–S214].

ческий подход. В таком случае обмен дарами в отношениях агентов определяется как господствующая социальная норма [17].

Чтобы лучше понять природу обмена дарами в отношениях экономических агентов, рассмотрим более подробно возможные *предметы, свойства и мотивы* дара, сначала в общем случае, а затем применительно к государственному сектору.

### 1.1. Предметы дара

Независимо от цели дарения и природы отношений между участниками обмена предметами дара могут быть взаимные услуги, материальные блага, дополнительные усилия, преданность, репутация и т.д.

Предметами дара в трудовых отношениях могут быть

- со стороны работника
  - дополнительные усилия, увеличивающие общую производительность;
  - соблюдение трудовой дисциплины;
  - добросовестность;
  - инициативность;
- со стороны работодателя
  - завышенная (по сравнению с рыночным уровнем) величина фиксированной составляющей денежного вознаграждения;
  - отказ от жесткого контроля;
  - оберегание работника от рисков (связанных с деловыми циклами, несчастными случаями и т.д.);
  - продвижение по карьерной лестнице;
  - финансирование дополнительного обучения работника.

Этим перечень предметов дара не исчерпывается. В каждом конкретном взаимодействии между агентами складываются индивидуальные отношения, которые могут характеризоваться не только перечисленными выше дарами.

### 1.2. Свойства дара

В существующих работах по обмену дарами предполагается, как правило, наличие следующих характеристик (атрибутов) такого обмена: *взаимность, доверие, адекватность* (соответствие, пропорциональность), *мнимая добровольность*.

#### *Взаимность*

Взаимность является одной из основных характеристик обмена дарами. Еще в 1923 г. в своей классической работе «Дар: форма и причины обмена в архаических обществах» социальный антрополог Марсель Маусс [29] подчеркивал взаимную природу дарения. Схожесть корней слов «дар» и «яд»<sup>5)</sup>, на которую он обращает внимание, является, по его мнению, подтверждением обязательной взаимности

---

<sup>5)</sup> Схожесть корней можно проследить в двух основных ветвях западноевропейских языков. Так, в древнем немецком слово «дар» означает и дар, и яд. Греческое слово «δῶσις», обозначающее «яд», является корнем для английского слова «dose» и при этом имеет такой же корень, как и греческое слово, обозначающее «давать». См. [8, p. 549].

дара: когда-то дарение автоматически подразумевало нанесение «вреда» получателю, в случае если он не отвечал взаимностью. Кроме того, за счет действия традиций и норм в общинных сообществах обмен дарами выполнял функции института взаимного страхования: более успешные охотники делились с теми, для кого охота проходила в этот раз менее удачно.

Вслед за Мауссом и Кодером [18], Акерлоф в работе «Трудовой контракт как частичный обмен дарами» [8] также выделяет взаимность как наиболее важную характеристику обмена дарами в трудовом контракте: работник увеличивает производительность *в обмен* на увеличение оплаты труда. В предложенной им модели подробно анализируется, почему фирмы готовы платить работникам величину заработной платы, превышающую рыночную ставку, а работники в ответ готовы прикладывать более высокий уровень усилий по сравнению с прописанным в контракте.

При этом обмен дарами отличается от взаимного обмена на рынке. Обмен дарами является персонифицированным обменом, в котором реальная ценность дара и само участие в обмене определяются личными ощущениями дарителя и получателя (в частности, ценность подарка для получателя во многом определяется личностью дарителя), тогда как на рынке происходит анонимное взаимодействие по экзогенно заданным ценовым условиям<sup>6)</sup>.

### Доверие

Установление доверительных отношений важно, так как именно доверие, по сути, гарантирует взаимность обмена. Под доверием подразумевается «вера в то, что контрагент ответит взаимным благодетельным действием, которое не будет мотивироваться краткосрочными эгоистическими интересами, т.е. в ответ также преподнесет дар» [30, р. 250]. То есть, по сути, дар сам по себе уже является проявлением доверия. Участник обмена, который первым преподносит дар, таким образом демонстрирует свое доверие.

Ряд работ исследует проблему доверия в контексте обмена дарами на экспериментальном уровне. Результаты оказываются схожими с теоретическими выводами. Так, например, Фер и др. [20, р. 437–459] при проверке гипотезы об эффективной заработной плате обнаружили, что работодатели обладают достаточным уровнем доверия, чтобы предлагать работникам денежное вознаграждение выше минимального уровня, а работники в свою очередь в большинстве случаев готовы прикладывать за это дополнительные усилия. Кроме этого, в ходе экспериментов

---

<sup>6)</sup> Крантон, Вен и Клундерт (1996) более подробно исследовали связь между обменом дарами и рыночным обменом. С одной стороны, авторы делают вывод, что рыночная экономика (обмен даров на деньги) представляет собой более эффективный способ обмена. В равновесии в условиях *активного* рынка – агенты сокращают на рынке издержки поиска – все сделки по обмену дарами исчезают, а размеры рынка увеличиваются. С другой стороны, в реальности такой тип сделки, как обмен дарами, продолжает существовать. Авторы объясняют это ценностью социального взаимодействия как такового, возникающего в результате обмена дарами, в противоположность анонимному обмену на рынке. Функция полезности модифицируется, и ценность социальных взаимодействий учитывается в форме символической полезности, дополнительно получаемой индивидами при обмене дарами. В результате авторы приходят к выводу, что пока такая символическая ценность положительна и достаточно высока, рыночный обмен и обмен дарами могут сосуществовать. См. [26, р. 830–851; 25].



было выявлено, что важную роль играет социальная история отношений: доверие усиливается, если в прошлом обмен был взаимный и адекватный [30, p. 249–250].

### **Адекватность**

Йорен Ван де Вен адекватность дара определяет следующим образом [35]: дар является *неадекватным*, если при заданных предпочтениях получателя и издержках дарителя он не увеличивает полезность получателя<sup>7)</sup>.

Принимая во внимание данное определение, мы предлагаем рассматривать адекватность дара в двух аспектах:

- соответствие по форме;
- соответствие по ценности.

Соответствие по форме предполагает выбор адекватной формы дара: работник не будет предлагать в качестве дара своему начальнику деньги (предпочитая усилия или услуги, ценные для начальника), а соответствие по ценности означает выбор адекватного размера дара: дополнительных усилий работника должно быть достаточно для увеличения общей производительности фирмы.

### **Мнимая добровольность**

Как отмечает Маусс, обмен дарами совмещает одновременно элемент добровольности и элемент обязательности [29]. Несмотря на отсутствие формальных механизмов, принуждающих к возвращению дара, получатель дара, тем не менее, испытывает социальное давление: чтобы не потерять репутацию в глазах дарителя, а также и всей социальной группы, он должен ответить услугой на услугу. Таким образом, дарение может быть просчитанным стратегическим действием, которое ставит получателя дара в положение должника, а дарителя – в преимущественное положение благотворителя. Обмен дарами, таким образом, создает сеть социальных обязательств, которая гарантирует дарителю определенное социальное положение. По словам Миллера и Витфорда [30], такая стратегическая форма дара может широко использоваться для продвижения по карьерной лестнице.

Концепция мнимой добровольности тесно связана с понятием *рационального доверия* (calculative trust) Уильямсона [37], которое подразумевает, что агенты заключают контракты, основываясь на репутации и взвешивая свои выгоды и потери в случае продолжения и расторжения отношений. Такое доверие подразумевает, что стабильность отношений для агентов оказывается выгоднее, чем разрыв связей.

Рассматривая обмен дарами в терминах подхода к доверию Уильямсона, можно утверждать, что в отношениях взаимного обмена присутствует также и составляющая *индивидуального*, или *чистого доверия*, которое обуславливает уверенность агентов в выгодности заключения соглашения как такового. Этот тип доверия Уиль-

---

<sup>7)</sup> Вспомним выражение «медвежья услуга», которое пришло из басни И.А. Крылова «Пустынник и медведь» (1808), в которой медведь, отгоняя назойливую муху от спящего монаха-пустынника, раскроил другу череп.

*«Хотя услуга нам при нужде дорога,  
Но за нее не всяк умеет взяться.  
Не дай бог с дураком связаться!  
Услужливый дурак опаснее врага.»*

ямсона в отношениях обмена дарами проявляется как свойство доверия, рассмотренное нами ранее.

### 1.3. Мотивы дара

Йорен Ван де Вэн [35] рассматривает шесть основных мотивов, которыми руководствуются участники обмена дарами.

Таблица 1.

<b>Мотивы обмена дарами</b>	
Мотив дара	Цель дара
Альтруизм	Счастье других
Эгоизм 1	Обмен
Эгоизм 2	Теплые взаимоотношения, социальное одобрение
Стратегический мотив	Сигнал, установление доверительных отношений
Чувство справедливости	Сокращение неравенства
Эволюционный мотив	Отбор и адаптация наиболее «жизнеспособных» стратегий

Это наиболее полная из существующих классификация мотивов дарения, описывающая корни поведения участников обмена. Однако к вышеупомянутым мотивам дарения, на наш взгляд, необходимо добавить еще один мотив, назовем его – *мотив власти*, который основан на свойстве мнимой добровольности дара: человек, оказывающий услуги дарения, неявно ожидает в ответ получения аналогичных услуг. При оказании таких услуг большому количеству представителей группы, он чувствует значимость своего положения в группе, оказываясь в роли неформального лидера<sup>8)</sup>.

Стоит отметить, что в некоторых случаях те или иные свойства дара не проявляются или проявляются лишь опосредованным образом. Примером анонимности дара может служить донорство крови. Донорство крови наиболее ярко отражает альтруизм людей и высокий уровень внутренней мотивации при дарении и наиболее часто рассматривается в литературе<sup>9)</sup>.

### 1.4. Обратная связь финансового стимула и внутренней мотивации агента

Классический пример донорства крови наглядно иллюстрирует обратную связь финансового стимула с внутренней мотивацией агента. Многие люди по тем или иным причинам (альтруизм, чувство справедливости, социальное одобрение и т.д.) готовы бесплатно сдать кровь. Однако их структура изменится, если донорство станет платным – донорами могут становиться люди, заинтересованные прежде всего в материальном вознаграждении, состоянии здоровья которых не обязательно будет хорошим. Перед медицинскими учреждениями, принимающими кровь, остро встанет проблема неблагоприятного отбора.

<sup>8)</sup> Данный мотив является наиболее важным и значимым в бюрократических организациях.

<sup>9)</sup> Подробнее см. [12, р. 343–362; 33].

Такая ситуация объясняется прежде всего тем, что финансовый стимул сокращает внутреннюю мотивацию. Человек, получающий за сданную кровь денежное вознаграждение, уже не имеет социальный статус благотворителя, у него пропадает чувство собственной социальной значимости в глазах общественности. Фрай утверждает, что если нематериальный стимул эндогенен и является функцией от денежного вознаграждения, то финансовый стимул будет вытеснять внутреннюю мотивацию [21]. Формальные финансовые стимулы приводят лишь к решению второго лучшего, тогда как внутренняя мотивация способствует установлению решения первого лучшего [30, р. 256–258].

Таким образом, обмен дарами может способствовать более эффективному решению проблемы стимулирования в модели принципала-агента, так как отношения обмена дарами строятся на внутренней мотивации агентов. При построении стимулирующей схемы обязательно надо учитывать обратную зависимость финансовых стимулов и внутренней мотивации. Очень важно, чтобы внутренний мотив предоставления дара не перебивался финансовым стимулированием.

## 2. Обмен дарами в государственных структурах

### 2.1. Обмен дарами: межстрановой опыт

Обмен дарами уходит корнями в отношения между членами древних архаичных обществ, когда члены племени шли друг другу на выручку при плохом урожае или неудачной охоте. С того времени данный тип отношений развивался по разным траекториям исходя из различных институциональных традиций и исторического курса развития обществ, но на самом деле видоизменялся лишь внешне, а суть отношений оставалась прежней: оказать помощь товарищу (коллеге, другу, родственнику и т.д.) в случае его затруднительного положения, тогда как в симметричной ситуации воспользоваться возможностью получения от него ответной помощи.

Примеры обмена дарами среди государственных служащих можно найти в государственных структурах разных стран. В Китае такая модель отношений глубоко заложена в культуре взаимоотношений еще с древности. В Советском Союзе отношения блага развивались по такой модели взаимного обмена ввиду дефицита необходимых благ потребления. Даже в Японии, где бюрократический порядок и формальный статус играют главенствующую роль, есть примеры развития неформализма в государственной бюрократии, и отношения обмена дарами поощряются за счет формальной ротации кадров между центральным и местным правительствами.

Элементы обмена дарами в китайской экономике прослеживаются в искусстве *guanxi*, под которым в действительности понимаются доверительные отношения социального обмена. Принцип *guanxi* стал развиваться спустя несколько лет после Культурной революции. В литературе подчеркивается, что в таких отношениях соблюдается этика обмена дарами – присутствуют элементы мнимой добровольности и взаимности, отношения приобретают вид дружбы и родства. Принцип *guanxi* в отношениях государственных служащих может приводить к запрещенным коррупционным моделям поведения, поэтому широко исследуется вопрос о взаимосвязи коррупции с устоявшейся культурой *guanxi*. Вместе с тем признают, что такие отношения личных доверительных связей обеспечивают доверие и внутреннюю мотивацию участников, а следовательно, в большинстве случаев исключается от-

клонение от обещаний и взятых на себя обязательств. Интересная точка зрения заключается в том, что отношения обмена дарами в Китае возникли как социальный ответ на глубокое вторжение государственной власти в повседневную жизнь граждан, а также политизированность социальных отношений в течение Культурной революции. Здесь прослеживается некоторая связь с условиями, сложившимися в Советском Союзе, которые привели к распространению блата.

Япония представляет собой другой интересный пример развития обмена дарами, который реализуется в рамках формальной ротации кадров внутри правительства. Иноки (2001) приводит данные по чрезвычайно высокой частоте кадровой ротации внутри государственного сектора Японии и подчеркивает тесные контакты между центральным и местным правительствами. На первый взгляд факт развития обмена дарами в государственных структурах Японии звучит достаточно удивительно ввиду наличия формальной системы строгих правил и ясной иерархической структуры, однако автор подчеркивает не только бюджетные причины использования ротации, но и помимо всего прочего неявные причины, способствующие развитию взаимного обмена между сотрудниками, которая заключается в создании информационных сетей (передача специфических знаний и навыков), в ослаблении напряжения и установлении баланса политических сил, положительном влиянии на эффективность производства. В результате можно сделать вывод, что японская система ротации включает такие предметы обмена дарами, как обмен ресурсами и информацией, заимствование репутации, а также защиту от политических рисков и бесплатные возможности повысить уровень квалификации государственных служащих.

Лазарев и Грегори (2003) эмпирически проиллюстрировали политический обмен дарами в Советском союзе в 1930-е гг. на примере процесса распределения машин во время режима Молотова. Авторы приходят к выводу, что распределение машин среди министерств и региональных властей можно скорее объяснить покупкой лояльности, а не экономической рациональностью. Развитие отношений блата в Советском Союзе были отчасти вызваны дефицитом необходимых благ потребления, аналогично общению охотников в древних племенах.

Сейчас в России обмен дарами проявляется в государственном секторе в виде широких неформальных связей, которые оказывают существенное влияние при решении разного рода важных вопросов, а также в повседневной деятельности государственных служащих. Однако в современной России это приводит к расцвету nepотизма, коррупции, патернализма и клиентелизма. В попытке объяснить отрицательные последствия развития обмена дарами в России необходимо упомянуть такую функцию взаимного обмена, как снижение трений в отношениях и регулировании деятельности государственных служащих. Нерыночный механизм распределения ресурсов и широкие сети блата, которые практиковались в Советском Союзе почти 70 лет, способствовали развитию личных связей и неформальной нормы обмена, которые лишь усилились в переходный период. Неявный «бартер» услуг стал также одним из уравнивающих политических механизмов в государственном секторе России.

В отношении набора персонала практика обмена дарами приводит к тому, что работника нанимают исходя из количества его связей, а не профессиональных характеристик как государственного служащего. В этом отношении не помогает даже наличие формальных конкурсов, тестирования и экзаменов [4]. В результате низкий

уровень профессионализма и компетенций способствует развитию отношений взаимного обмена, приводящий к тому, что ценность компетенции работников заменяется ценностью его контактов, что приводит к своеобразному мультипликативному эффекту. По результатам исследования найма молодых чиновников в 2003 г., упомянутого нами выше, только 17% принятых на работу государственных служащих были со стороны. Остальные 83% были приняты благодаря личным рекомендациям и прямым назначениям сверху [4, р. 14].

Для того чтобы удержать традиции отношений взаимного обмена, но исключить возможности использовать их в личных целях, противоречащих интересам общества, необходимо учитывать культуру и обычаи отдельно взятой страны, а также строить институты, которые обеспечивают бенеvolentность государственных служащих и, следовательно, гарантируют положительные эффекты развития обмена дарами для общества. В случае высокой коррупции и отсутствия доверия к государственной политике имеет смысл разрушать такие отношения социального обмена и взаимопомощи через строгую политику увольнений и ротаций.

Вместе с тем необходимо сказать о важной функции обмена дарами в среде государственных служащих. Обмен дарами заполняет провалы и неэффективности в формальной системе правил и иерархического порядка. Он является своего рода «смазкой» в отношениях и повседневной деятельности чиновников, позволяющей им быстрее исполнять свои поручения, с наименьшими издержками и большей эффективностью. Он оказывается неявной надстройкой над формальной структурой взаимодействий и позволяет гибко реагировать на изменения во внешней среде и возникновение непредвиденных ситуаций. Аналогично рыночному механизму в частном секторе, обмен дарами оказывается *внутренним механизмом регулирования* в системе государственной бюрократии. Вместе со строго прописанными правилами и иерархией неформальные связи и отношения обмена позволяют достичь в государственном секторе более эффективных результатов деятельности.

## 2.2. Предметы и мотивы дара в бюрократических организациях

### *Предметы дара в бюрократических организациях*

В государственном секторе обмен дарами имеет свою специфику. Во-первых, необходимо отметить, что вследствие многоуровневости иерархической структуры при рассмотрении предметов и мотивов дара необходимо разделять типы взаимодействия участников обмена на горизонтальный и вертикальный. Будем считать отношения агентов одного уровня иерархии – горизонтальными, разных уровней – вертикальными. Например, будем говорить, что начальники департаментов взаимодействуют между собой на горизонтальном уровне, тогда как министры со своими заместителями – на вертикальном.

Принимая во внимание многоуровневый характер бюрократической модели отношений, выделим следующие предметы дара в отношениях между чиновниками (см. табл. 2).

Таблица 2.

**Предметы дара в горизонтальных  
и вертикальных отношениях в бюрократии**

	<i>Госслужащий высшего ранга – госслужащий высшего ранга</i>	<i>Госслужащий низшего ранга – госслужащий низшего ранга</i>
<i>Горизонтальный тип взаимодействия</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• взаимные услуги (например, наем на работу в свои министерства родственников друг друга)</li> <li>• использование собственных полномочий не в полную силу</li> <li>• логроллинг (обмен голосами)</li> <li>• терпимое отношение к нарушениям друг друга (непредъявление соответствующих санкций за нарушение)</li> <li>• обмен репутацией и использование коллективной репутации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• взаимные услуги (например, дополнительные усилия при выполнении задания, за которое ответственны оба подчиненных)</li> <li>• логроллинг (обмен голосами)</li> <li>• обмен репутацией</li> <li>• качественное и быстрое выполнение работы, затрагивающей область деятельности обоих подчиненных</li> </ul>
	<i>Госслужащий высшего ранга – госслужащий низшего ранга</i>	<i>Госслужащий низшего ранга – госслужащий высшего ранга</i>
<i>Вертикальный тип взаимодействия</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• оберегание от политических рисков</li> <li>• отказ от жесткого контроля</li> <li>• дополнительные услуги подчиненному (например, помощь в найме на работу родственников подчиненного)</li> <li>• предоставление работнику права пользоваться репутацией начальника</li> <li>• предоставление работнику бесплатной возможности приобретения дополнительной квалификации</li> <li>• продвижение по карьерной лестнице</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• дополнительные усилия</li> <li>• преданность и лояльность</li> <li>• дополнительные услуги</li> <li>• инициативность</li> <li>• добросовестность</li> </ul>

**Мотивы дара в бюрократических организациях**

Рассмотрим, каким образом приведенные выше мотивы дарения реализуются в отношениях между государственными служащими (государственными структурами)<sup>10)</sup>.

Среди значимых мотивов бюрократической организации можно выделить следующие (табл. 3).

<sup>10)</sup> Далее речь пойдет об обмене дарами между государственными служащими. Однако без потери сути все это можно применить и к взаимодействию государственных органов.

Таблица 3.

## Значимые мотивы дарения в бюрократии

Мотив	Суть мотива	Пример дара, основанного на данном мотиве
Эгоистический мотив	Обмен	Взаимные услуги в отношениях между чиновниками высшего и низшего ранга
Социальный мотив	Социальное одобрение	Дополнительные услуги со стороны начальника
Стратегический мотив	Сигнал	Активная и добросовестная деятельность в расчете на увеличение возможностей трудоустройства в частном секторе
Мотив власти	Чувство собственной значимости	Эффект репутации как внутри, так и за пределами государственного сектора
Эволюционный мотив	Отбор	Доминирующий тип отношений в группе и установление неформальных норм

Если *эгоистический мотив*, связанный с прямыми выгодами от взаимного обмена, наиболее ярко проявляется в отношениях между чиновниками высшего и низшего рангов, то *социальный мотив* – социальное одобрение – не подразумевает доверие или взаимность. При этом он действует не только внутри бюрократической организации, но и за ее пределами: здесь важную роль играет эффект репутации, особенно при уходе госслужащего на работу в частный сектор. Аналогичное воздействие может иметь *стратегический мотив*, когда дар воспринимается сигналом того, что даритель является добросовестным работником, обладающим определенными знаниями и специфическими навыками. Однако если в случае стратегического мотива эффект репутации оказывает прямое воздействие (в частности, чиновник осознает свои возможности ухода в частный сектор и заботится об увеличении своей репутации, будучи на государственной должности), то в случае социального одобрения эффект репутации действует опосредованно.

*Мотив власти* обуславливается тем, что положение неформального лидера в государственных организациях оказывается очень выгодным во внутренних взаимоотношениях между государственными служащими. Большое количество «должников» в условиях развитых неформальных отношений приводит к тому, что реальные права и возможности чиновника резко возрастают.

*Эволюционный мотив* отражает общее настроение в группе, определяет доминирующий тип отношений. В бюрократической организации это проявляется в установлении институциональных рамок, неформальных правил и норм, которые поддерживаются всеми работниками бюрократической организации. В этом случае дар представляет собой способ кооперации, обеспечивающий высокую вероятность выживания для определенного типа агентов. Если в рассматриваемой бюрократической среде работают чиновники, прикладывающие высокий уровень усилий, то

дар будет являться средством отбора, сокращающим проблему морального риска и приводящим в среднем к более высокому уровню усилий со стороны чиновников. Если же в рассматриваемой бюрократической среде работают чиновники, склонные к коррупционному типу отношений, то появление в их группе чиновников с другими установками приведет лишь к деформации стратегии поведения последних и сохранению общего климата на прежнем уровне.

Как уже упоминалось выше, многоуровневость иерархической структуры влияет на характер возникающего между чиновниками обмена дарами. Поэтому важно рассмотреть особенности мотивов дарения в горизонтальных и вертикальных взаимоотношениях между государственными служащими. Например, с определенностью можно сказать, что эгоистический мотив будет одинаково присущ как горизонтальному, так и вертикальному типу взаимодействий, тогда как остальные мотивы можно подразделить на наиболее значимые и наименее значимые для определенного типа взаимоотношений. Представим указанные типы взаимодействий и мотивы дарения, наиболее свойственные им, в виде таблицы, а также приведем некоторые примеры (см. табл. 4).

Таблица 4.

**Типы взаимодействия и мотивы дарения**  
(наиболее значимые мотивы для данного типа взаимодействия выделены курсивом)

	Горизонтальный тип взаимодействия	Вертикальный тип взаимодействия
Эгоистический мотив	<i>Взаимные услуги в отношениях чиновников одного ранга</i>	<i>Взаимные услуги в отношениях чиновников разных рангов</i>
Социальный мотив	Дополнительные услуги коллегам с целью получить с их стороны социальное одобрение	<i>Дополнительные услуги со стороны чиновника высшего ранга с целью получения социального одобрения со стороны чиновников низкого ранга (формирование лояльной команды)</i>
Стратегический мотив	Сигнал о готовности участвовать в отношениях взаимного обмена, которые могут противоречить закону	<i>Сигнал о добросовестности и преданности со стороны чиновника низшего ранга</i>
Мотив власти	<i>Дополнительные услуги коллегам с целью будущего взаимозачета</i>	Услуги со стороны чиновника низшего ранга с целью будущего взаимозачета
Эволюционный мотив	<i>Услуги коллегам с целью повышения уровня кооперации и установления определенной институциональной нормы, выгодной для всех участников</i>	Услуги чиновникам разного ранга с целью повышения уровня кооперации



Можно предположить, что для вертикального типа взаимодействия наиболее значимыми оказываются социальный мотив и стратегический мотив (как правило, они нацелены на реализацию факторов, дающих непосредственную отдачу в краткосрочной перспективе), тогда как для горизонтального типа наиболее значимы мотив власти и эволюционный мотив (как правило, они рассчитаны на формирование долгосрочных отношенческих контрактов). Как уже упоминалось, эгоистический мотив оказывается значимым как для горизонтального, так и для вертикального типа взаимоотношений.

Приведем некоторые примеры, подтверждающие наши предположения. В частности, показательными оказываются случаи отклонения российских чиновников от оплаты государственных пошлин, а также от ряда действий, предусмотренных законодательными постановлениями. «Ведомости» пишут, что «чиновники никогда не прикладывали к кассационным жалобам квитанцию об ее оплате, и суды обычно смотрели на это сквозь пальцы» [3]. Однако в Налоговом кодексе РФ говорится, что государственные пошлины госорганы обязаны платить на общих основаниях, за исключением только случая, когда они оказываются истцами. Таким образом, можно говорить о действии «негласного пакта о ненападении» между чиновниками и судьями. А именно, о существовании между ними отношений оказания взаимных услуг, заключающихся, с одной стороны, в прикрытии «бытового нарушения закона» [3], а с другой – в предоставлении льгот и обеспечении услуг в рамках имеющихся полномочий. Можно сказать, что в данных отношениях преобладают такие мотивы, как эгоистический мотив (чиновники и судьи обмениваются взаимными услугами), стратегический мотив (при оказании услуги чиновники и судьи каждый раз подтверждают свою готовность продолжать отношения, часто противоречащие закону) и мотив власти (чиновники и судьи обеспечивают себе, таким образом, гарантию исполнения услуг в будущем).

Показательным примером обмена дарами являются любые отношения блата. Наиболее развиты они были в советское время, однако такая традиция действует в России до сих пор. Мотивы блата похожи на мотивы отношений чиновников и судей в предыдущем случае, поэтому подробно останавливаться на них не будем.

### **2.3. Обмен дарами между государственными служащими: увеличение эффективности отношений**

Наряду с примерами, иллюстрирующими отрицательные последствия установления отношений взаимного обмена в среде государственных служащих, широко известны и обратные примеры. Достаточно подробно положительные последствия развития практики взаимных услуг между чиновниками на горизонтальном уровне рассмотрены Мэтьюсом в статье «Традиции сената США» [28]. На примере отношений американских сенаторов подробно описывается, как взаимные уступки не только способствуют установлению доброжелательных тесных контактов между сенаторами, но и увеличивают продуктивность их деятельности. Для взаимодействия сенаторов США характерно правило, заключающееся в том, что в негласные обязанности сенатора входит оказание поддержки коллегам в обмен на их поддержку, причем такая поддержка не сводится исключительно к логроллингу. Каждый сенатор обладает сильной переговорной позицией, и его голос может оказывать влияние на судьбу того или иного законопроекта. Взаимный характер отношений позволяет избежать конфликтных ситуаций, так как сенаторы не используют собственные

полномочия в полной мере. Взаимный обмен и помощь способствуют принятию наиболее верных решений, характеризующихся координацией деятельности сенаторов, что положительно влияет на функционирование института сената в целом.

В данном примере наиболее ярко проявляется эволюционный мотив обмена дарами. Дело в том, что взаимовыгодность отношений и взаимная заинтересованность обеспечивает установление в сенате США неформального соглашения взаимного обмена. Сенаторы, отказывающиеся от таких отношений, несут издержки, связанные с потерей репутации, а также могут подвергаться определенным санкциям (порицание, исключение из дальнейшего взаимодействия и т.д.). Поэтому в результате оказывается, что обмен дарами поддерживается внутренней мотивацией сенаторов, а мотив следования установленной норме (эволюционный мотив) оказывает наибольшее воздействие.

На данном примере мы видим, насколько масштабными могут быть положительные последствия установления отношений взаимного обмена, однако такая масштабность практики взаимных услуг действует не только в положительную сторону. В приведенных выше примерах показано, как в результате распространения практики взаимного обмена может сильно развиться коррупция и клиентелизм, препятствующие достижению в экономике высокого уровня общественного благосостояния. То есть действие такого инструмента, как обмен дарами, оказывается достаточно сильным с обеих сторон. Таким образом, важным для анализа становится рассмотрение именно положительных последствий отношений взаимного обмена, исследование того, в каких формах и при каких условиях они проявляются, чем они обуславливаются, и могут ли быть сконструированы и применены на практике механизмы, стимулирующие их появление.

Данное направление представляет собой широкую область для анализа. Тем не менее на основе существующих исследований уже можно сформулировать некоторые закономерности, которые открывают нам широкие возможности для увеличения эффективности взаимодействия государственных служащих. Например, согласно приведенным исследованиям, если чиновники чувствуют себя подверженными политическому риску<sup>11)</sup>, то они выполняют только прописные правила и придерживаются установленного формального порядка иерархической системы. Кроме этого жесткий контроль, ограничивающий свободу действий, резко снижает внутреннюю мотивацию чиновников [32; 36]. Именно это и позволяет сделать вывод о том, что оберегание чиновников от политических рисков и гибкие механизмы принуждения к выполнению правил и норм могут способствовать повышению внутренней мотивации чиновников, а обмен дарами, возникающий между ними, будет положительно сказываться на результатах их деятельности, а следовательно, и на функционировании всего бюрократического аппарата в целом.

Влияние рабочей группы и такой дар, как преданность подчиненных, также могут привести к более эффективному выполнению заданий в бюрократической структуре. Ввиду того, что финансовые стимулы в государственных организациях

---

<sup>11)</sup> К политическим рискам относятся риски, связанные со сменой правительства, крупными кадровыми перестановками или сменой главы государства. Кроме этого косвенным образом на работу правительства влияет социальная напряженность в стране (в крайнем случае, народные волнения, военные действия и т.д.), пересмотр или аннулирование контрактов, разного рода соглашений, а также изменения законодательства, налоговой политики, валютного регулирования и др.

играют небольшую роль, нематериальные дары, такие как дополнительные услуги со стороны начальника, право пользоваться его репутацией, могут оказать даже более значимый эффект на установление доброжелательных отношений.

При этом необходимо отметить существенное влияние институциональной среды на развитие обмена дарами в среде государственных служащих. Перечисленные выше меры могут оказаться бессмысленными в условиях слабой институциональной структуры, когда отсутствуют действенные механизмы принуждения к следованию формальным правилам, что наиболее ярко проявляется в переходных экономиках. Таким образом, для увеличения эффективности отношений государственных служащих посредством обмена дарами чрезвычайно важным становится обеспечение «правильной» среды, т.е. среды, в которой основной нормой для большинства агентов является беневоленность (следование государственными чиновниками интересам общества). Это означает, что необходимо заниматься разработкой инструментов, оказывающих воздействие непосредственно на эволюционный мотив обмена.

### 3. Обмен дарами как торговля экстерналиями

Для более детального изучения механизмов, лежащих в основе обмена дарами, обратимся к формальному анализу. В литературе описано несколько возможных моделей моделирования отношений обмена дарами. Наиболее распространенным является применение эволюционной теории игр [17; 23; 35]. Также широко используется модель олигополистического взаимодействия по Курно, когда участники обмена принимают решения о дарах одновременно [14; 24; 35].

В данной работе предлагается новый подход к анализу обмена дарами, основанный на том, что дары при определенных условиях можно рассматривать как положительные экстерналии, которые влияют на деятельность обоих участников обмена. В этом случае оказывается, что обмен дарами есть ни что иное, как торговля экстерналиями, где цена на экстерналии представляет собой коэффициент измерения адекватности дара. Аппарат рынков экстерналий позволяет показать, как с помощью обмена дарами между государственными органами при условии комплементарности их деятельности достигается Парето-оптимальное равновесие.

В частности, эта логика применима к взаимодействию двух (или более) государственных структур, работающих над совместным проектом в рамках законодательной или административной деятельности. При отношениях взаимного обмена дарами оба министерства будут стремиться к кооперации, к добросовестному выполнению своей части работы, к ускоренным срокам исполнения своих обязанностей. В обратном случае совместная деятельность может вылиться в простое перекладывание ответственности и бесконечное удлинение сроков завершения проекта. Такое явление для российской практики не редкость. Таким образом, отношения взаимного обмена и бюрократическая среда, стимулирующая их, не только являются выгодными для каждой из участвующих в обмене сторон, но и способствуют росту благосостояния. В связи с этим оказывается важным обеспечение такой среды и создание институтов, стимулирующих и регулирующих отношения взаимного обмена между государственными структурами и отдельными служащими. Однако пока это – область дальнейших исследований. На данный момент необходимо показать, действительно ли обмен дарами в бюрократической среде ведет к Парето-оптимальным распределениям. Этот вопрос и рассматривается далее в настоящем исследовании.

Для формального анализа воспользуемся частным результатом модели общего равновесия с экстерналиями в производстве<sup>12)</sup>, в котором показывается, как можно в равновесии с помощью торговли экстерналиями достичь Парето-оптимального состояния.

Отметим, что само по себе наличие экстерналий в экономике приводит к неэффективному равновесию: в равновесии будет либо недопроизводство, либо переизводство по сравнению с Парето-оптимумом. Однако введение рынков экстерналий помогает решить эту проблему и достичь Парето-оптимального состояния. Оказываются, аналогичные выводы имеют место в случае, когда два министерства занимаются совместной законодательной деятельностью, и при этом результаты деятельности одного министерства зависят от результатов деятельности другого министерства. С одной стороны, осознание министерствами зависимости друг от друга может тормозить процесс их деятельности: может возникнуть проблема «безбилетника», что в результате приведет к перекладыванию ответственности и недопроизводству услуг по сравнению с Парето-оптимальным состоянием. Однако обмен дарами<sup>13)</sup> в такой ситуации оказывается тем инструментом, который позволяет достичь эффективного равновесия. Отметим, что в данном случае рассматривается классический вариант обмена дарами, т.е. дар обладает всеми перечисленными выше свойствами (взаимность, доверие, адекватность, мнимая добровольность).

Рассмотрим пример Маленво в терминах взаимодействия государственных структур и с помощью него покажем, как обмен дарами между ними способствует достижению Парето-оптимального состояния. Предположим, что государство (заказчик) заинтересовано в осуществлении проекта в рамках законодательной деятельности, обязательства по которому распределяются между двумя государственными структурами. Таким образом, будем рассматривать экономику с тремя благами (два из них – результаты деятельности двух государственных органов, третий – финансовые средства, обладающие ценностью для заказчика сами по себе, предназначенные для альтернативного использования), одним заказчиком (государство) и двумя государственными органами (министерствами). Для простоты представим, что в экономике только один производственный фактор – финансовые средства. Государственный орган  $j = 1, 2$  производит  $j$ -й вид деятельности объемом  $y_j$ , используя фактор производства  $m_j$  (финансовые средства, потраченные заказчиком для оплаты услуг  $j$ -го государственного органа). Также для упрощения представим, что государственному органу для производства никаких других факторов производства кроме финансовых средств не нужно.

Каждый государственный орган имеет свою функцию производства, так что производственные технологии будут описываться как  $y_j \leq f_j(m_j, y_{-j})$ , т.е. результаты деятельности одного госоргана при тех же затратах финансовых средств зависят от результатов деятельности другого госоргана, что и подтверждает наличие в экономике экстерналий в производстве.

Пусть предпочтения заказчика описываются выпуклой функцией полезности  $u(x_i)$ , где  $x_i \geq 0$  ( $i = 1, 2$ ) – результаты деятельности министерств, и  $x_3 \geq 0$  – фи-

<sup>12)</sup> Пример Маленво. См. [2].

<sup>13)</sup> В частности, досрочное выполнение своего объема работы, выпуск дополнительного объема услуг и т.д.

нансовые средства, которые заказчик не тратит на оплату деятельности госорганов и которые ценны для него сами по себе. Заказчик обладает запасом финансовых средств в размере  $w$  и это – единственный ресурс, которым он обладает.

Традиционно предположим, что функция полезности заказчика и производственные функции госорганов дифференцируемы, причем  $f'_m > 0$ ,  $u'_x > 0$ <sup>14</sup>). Балансовые ограничения при заданных предпосылках будут иметь вид

$$(1.1) \quad y_1 = x_1;$$

$$(1.2) \quad y_2 = x_2;$$

$$(1.3) \quad m_1 + m_2 + x_3 = w.$$

*Утверждение 1.* При взаимодействии государственных структур при условии взаимного влияния на деятельность друг друга равновесие не будет являться Парето-оптимальным, и наоборот, Парето-оптимальное состояние невозможно реализовать как равновесие.

*Доказательство.* Найдем характеристики Парето-оптимального состояния и рыночного равновесия. Задачу нахождения Парето-оптимального состояния  $(\tilde{x}_i, \tilde{y}_j, \tilde{m}_j)$  можно записать следующим образом:

$$(2) \quad \begin{aligned} & u\left(y_j, w - \sum_{j=1}^2 m_j\right) \rightarrow \max_{y_j, m_j} \\ & y_j \leq f_j(m_j, y_{-j}), \\ & y_j \geq 0, \quad j = 1, 2, \\ & \sum_{j=1}^2 m_j \leq w. \end{aligned}$$

При предположении, что решение этой задачи внутреннее, из Лагранжиана получаем следующую характеристику Парето-оптимального состояния:

$$(3.1) \quad \frac{\partial u}{\partial x_1} - \frac{\partial u / \partial x_3}{\partial f_1 / \partial m_1} + \frac{\partial u / \partial x_3}{\partial f_2 / \partial m_2} \frac{\partial f_2}{\partial y_1} = 0;$$

$$(3.2) \quad \frac{\partial u}{\partial x_2} - \frac{\partial u / \partial x_3}{\partial f_1 / \partial m_1} \frac{\partial f_1}{\partial y_2} + \frac{\partial u / \partial x_3}{\partial f_2 / \partial m_2} = 0.$$

Далее делим на положительную предельную полезность финансовых средств  $\partial u / \partial x_3$ . Тогда

$$(4.1) \quad \frac{\partial u / \partial x_1}{\partial u / \partial x_3} = \frac{1}{\partial f_1 / \partial m_1} - \frac{\partial f_2 / \partial y_1}{\partial f_2 / \partial m_2};$$

<sup>14</sup>) Для сокращения записи индексы  $j = 1, 2$  и  $i = 1, 2, 3$  опускаем.

$$(4.2) \quad \frac{\partial u / \partial x_2}{\partial u / \partial x_3} = \frac{1}{\partial f_2 / \partial m_2} - \frac{\partial f_1 / \partial y_2}{\partial f_1 / \partial m_1}.$$

Теперь охарактеризуем рыночное равновесие в данной экономике (внутреннее решение). Набор  $(p_i, \bar{x}_i, \bar{y}_j, \bar{m}_j)$  является равновесием в данной экономике с экстерналиями в производстве, если при заданных  $p_i$  ( $i=1,2,3$ ) результат деятельности  $\bar{y}_j$  и затраты финансовых средств  $\bar{m}_j$  ( $j=1,2$ ) являются решением задачи максимизации прибыли  $j$ -го министерства, а  $x_i$  ( $i=1,2,3$ ) являются решением задачи максимизации полезности заказчика, при условии выполнения балансовых ограничений (1).

Найдем дифференциальную характеристику равновесного состояния. Для этого запишем задачу максимизации полезности заказчика и задачу максимизации прибыли  $j$ -го министерства.

1) Задача заказчика имеет следующий вид<sup>15)</sup>:

$$(5) \quad u(x_i) \rightarrow \max_{x_i} \\ \sum_{i=1}^3 p_i x_i \leq I.$$

Ее решение представляет собой стандартную характеристику потребительского набора  $(\bar{x}_i)$  – отношение предельных полезностей равно отношению цен:

$$(6) \quad \frac{\partial u / \partial x_i}{\partial u / \partial x_3} = \frac{p_i}{p_3}, \quad i=1,2.$$

2) Задача  $j$ -го министерства имеет следующий вид:

$$(7) \quad \pi_j = p_j f_j(m_j, \bar{y}_{-j}) - p_3 m_j \rightarrow \max_{m_j}.$$

Решая задачу, получаем, что в равновесии предельные нормы трансформации равны отношениям цен:

$$(8) \quad \frac{1}{\partial f_j / \partial m_j} = \frac{p_j}{p_3}, \quad j=1,2.$$

Таким образом, в равновесии

$$(9.1) \quad \frac{\partial u / \partial x_1}{\partial u / \partial x_3} = \frac{1}{\partial f_1 / \partial m_1};$$

<sup>15)</sup> В данном случае  $p_3$  характеризует ценность альтернативного использования заказчиком финансовых средств.

$$(9.2) \quad \frac{\partial u / \partial x_2}{\partial u / \partial x_3} = \frac{1}{\partial f_2 / \partial m_2}.$$

Сравним выражения (4) и (9). Производные  $\partial f_j / \partial y_{-j}$ , характеризующие предельный эффект внешнего влияния, не равны нулю, так как в рассматриваемой нами экономике деятельность государственных структур взаимосвязана (наличие положительных экстерналий в производстве), следовательно, видим, что равновесие не является Парето-оптимальным, а Парето-оптимум невозможно реализовать как равновесие.

Характеристики равновесия и Парето-оптимума различаются на величины  $\frac{\partial f_j / \partial y_{-j}}{\partial f_j / \partial m_j}$ , которые показывают, сколько финансовых средств можно сэкономить при выполнении одним министерством своего объема работы при увеличении на малую единицу объема деятельности другого министерства. Главная причина неэффективности равновесия состоит в том, что государственные структуры, рассчитывая оптимальный объем денежных затрат, не учитывают этот эффект.

Однако если при условии такой взаимосвязи деятельности министерств госорганы будут вовлечены в отношения взаимного обмена дарами, т.е. при решении своих оптимизационных задач будут учитывать взаимные влияния друг на друга, то равновесие в рассматриваемой экономике оказывается Парето-оптимальным.

*Утверждение 2.* Обмен дарами между государственными структурами (министерствами) позволяет в условиях взаимного влияния на деятельность друг друга достичь в равновесии Парето-оптимального состояния, и наоборот, Парето-оптимум реализовать как равновесие.

*Доказательство.* Предположим, что в дополнение к рынку обычных заказов на услуги (в данном случае – осуществление проекта) существует полная система взаимного обмена дарами, а тогда в отношениях государственных органов с обеих сторон будут формироваться спрос и предложение на дары. Параметр, уравновешивающий спрос и предложения на дары, назовем коэффициентом адекватности дара и обозначим  $\delta_j$ ,  $j = 1, 2$ . Теперь охарактеризуем в такой экономике с обменом дарами внутреннее равновесие. Задачу максимизации прибыли  $j$ -го министерства можно записать следующим образом:

$$(10) \quad \pi_j = (p_j - \delta_j) f_j(m_j, y_{-j}) - p_3 m_j + \delta_{-j} y_{-j} \rightarrow \max_{m_j, y_{-j}}.$$

Дифференцируя по  $m_j$  и  $y_{-j}$ , получаем условия первого порядка:

$$(11.1) \quad \frac{1}{\partial f_j / \partial m_j} = \frac{p_j - \delta_j}{p_3},$$

$$(11.2) \quad \frac{\partial f_j / \partial y_{-j}}{\partial f_j / \partial m_j} = \frac{\delta_{-j}}{p_3}, \quad j = 1, 2.$$

Задача максимизации полезности заказчика останется прежней, следовательно, равновесная характеристика его набора не изменится. Выразим из (6) цены и

подставим в (11). Путем несложных преобразований из дифференциальной характеристики равновесия получаем соотношения, совпадающие с дифференциальной характеристикой Парето-оптимума:

$$(12.1) \quad \frac{\partial u / \partial x_1}{\partial u / \partial x_3} = \frac{1}{\partial f_1 / \partial m_1} - \frac{\partial f_2 / \partial y_1}{\partial f_2 / \partial m_2},$$

$$(12.2) \quad \frac{\partial u / \partial x_2}{\partial u / \partial x_3} = \frac{1}{\partial f_2 / \partial m_2} - \frac{\partial f_1 / \partial y_2}{\partial f_1 / \partial m_1}.$$

Таким образом, видим, что равновесие при обмене дарами Парето-оптимально.

Итак, показали, каким образом обмен дарами между государственными структурами (введение торговли экстерналиями) позволит улучшить равновесное состояние и сделать его Парето-оптимальным. Идея проста: если в дополнение к рынку обычных заказов на услуги рассмотреть полную систему взаимного обмена дарами (рынков экстерналий), то для такой экономики начинает выполняться первая теорема благосостояния, и равновесие в такой экономике становится Парето-оптимальным<sup>16)</sup>.

В данной модели дарами могут являться ускоренные сроки выполнения министерством своего объема работы, проявление большего уровня усердия со стороны обоих министерств, оказание взаимных услуг и даже обмен частями работы, ответственность за которую несет партнер. Взаимный обмен дарами не только установит тесный контакт между исполнителями и увеличит прозрачность информационных потоков между ними, но и повысит продуктивность и сроки осуществления проекта. То есть теперь каждое министерство будет учитывать влияние деятельности партнера по проекту и, следовательно, при расчете оптимального объема собственных затрат ресурса сможет «сэкономить» затраты финансовых средств, необходимых для осуществления совместного проекта. Другими словами, осуществление совместного проекта будет требовать меньших финансовых затрат.

По аналогии с тем, как неэффективность равновесия экономики с экстерналиями является следствием отсутствия рынков экстерналий [2, с. 364], в нашем случае оказывается, что неэффективность равновесия в экономике с комплементарной деятельностью государственных органов является следствием отсутствия обмена дарами между ними.

#### 4. Цена экстерналии как измерение адекватности дара

Отдельное внимание необходимо уделить роли адекватности дара в обмене. Как выяснилось, адекватность дара имеет очень важную функцию – она уравнивает спрос и предложение на дары. На интуитивном уровне это соответствует тому, что мы решаем участвовать в обмене, только если наша полезность от этого увеличивается. Это достаточно логично и напрямую следует из приведенного выше определения адекватности.

Коэффициент адекватности отражает соответствие даров друг другу по форме и ценности. В обмене дарами он играет роль, аналогичную цене экстерналии. Важ-

<sup>16)</sup> См.: [2, с. 364]. Такой подход применительно к рынкам экстерналий впервые был предложен Эрроу в 1983 г. Подробнее см. [13].



но то, что как и на рынках экстерналий, адекватность дара – это субъективная оценка его соответствия по форме и ценности<sup>17)</sup>.

Ввиду того что адекватность предполагает субъективную оценку, при обмене оказываются важными субъективные представления участников о взаимодействии. Для того чтобы найти точки соприкосновения, чтобы обмен состоялся, участники опираются на прошлый опыт взаимодействия, либо, если его нет, на определенные элементы культуры. То есть важным оказывается повторяющийся характер взаимодействия и эффект репутации. Таким образом, обмен дарами позволяет описать именно неформальные отношения, что особенно важно в государственных структурах, где господствует своя культура взаимоотношений между чиновниками.

### Заключение

В данной работе был рассмотрен альтернативный подход к решению задачи принципала-агента, согласно которому между участниками взаимодействия существуют отношения взаимной доброжелательности и доверия, которые выражаются в конкретных действиях, называемых дарами. Обмен такими дарами позволяет проявить взаимную заинтересованность и готовность к долгосрочным отношениям, а следовательно, достичь максимально эффективного взаимодействия между участниками.

В работе была подробно описана природа обмена дарами, перечислены свойства, функции и мотивы дара, приведены некоторые возможные предметы дара. Конечно, разным типам организаций свойственны свои системы обмена дарами. В работе было продемонстрировано, насколько широко применение данной теории для анализа взаимоотношений государственных служащих в бюрократических организациях. Именно неформальные отношения чиновников составляют неотъемлемую часть большинства экономик и в некоторых случаях даже создают специфическую ментальность.

Особое внимание было уделено описанию характеристик дара в отношениях работников бюрократических организаций. Были подробно исследованы предметы и мотивы дара в горизонтальных и вертикальных взаимодействиях государственных служащих. Кроме этого были рассмотрены некоторые примеры из практики России и других стран.

Посредством использования формального аппарата рынков экстерналий, на примере отношений государственных структур горизонтального уровня было показано, как обмен дарами способствует достижению Парето-оптимального взаимодействия. Наиболее важной функцией в обмене обладает параметр адекватности дара, который отражает соответствие даров друг другу по форме и ценности и играет роль, аналогичную цене экстерналии.

---

<sup>17)</sup> Концепция субъективной оценки адекватности дара в равновесии обмена дарами сходна с концепцией персонафицированных цен в равновесии Линдаля. Соответственно в экономике с субъективно определенными оценками адекватности за счет обмена дарами возможно достижение эффективного состояния.

\* \*  
\*

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Афанасьев М.Н.* Клиентелизм и российская государственность. Исследование клиентарных отношений, их роли в эволюции и упадке прошлых форм российской государственности, их влияния на политические институты и деятельность властвующих групп в современной России. М., 1997.
2. *Бусыгин В.П., Желободько Е.В., Цыплаков А.А.* Микроэкономика – третий уровень. Новосибирск: Новосибирский государственный университет, 2003.
3. «Выходим из леса» (редакционная статья) // Вестник. 2005. № 65. 13 апреля.
4. *Гимпельсон В.Е., Магун В.С.* На службе государства российского: перспективы и ограничения карьеры молодых чиновников: Препринт WP3/2004/07. Серия WP3. Проблемы рынка труда. М.: ГУ ВШЭ, 2004.
5. *Маленко Э.* Лекции по микроэкономическому анализу. М.: Наука, 1985.
6. *Римский В.Л.* Клиентелизм как фактор электорального поведения российских граждан // Решение есть всегда. М.: Фонд ИНДЕМ, 2001. (<http://www.democracy.ru/library/articles/klientelizm/>)
7. *Маргарян Т.* Сетевые практики и их роль в формировании рыночной экономики в Армении: сети как ценность и стратегия выживания // Неформальная экономика в постсоветском пространстве: Проблемы исследования и регулирования / Под ред. И.Б. Олимпиаевой, О.В. Паченкова. СПб.: Центр независимых социальных исследований, 2003. С. 109–118. (<http://www.indepsocres.spb.ru/library/margarjan.doc>)
8. *Akerlof G.* Labor Contracts as a Partial Gift Exchange // Quarterly Journal of Economics. 1982. Vol. 97. № 4. P. 543–569.
9. *Akerlof G.* Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory: Four Views // American Economic Review. 1984. Vol. 74. № 2. P. 79–83.
10. *Andreoni J.* Giving with Impure Altruism: Applications to Charity and Ricardian Equivalence // Journal of Political Economy. 1989. Vol. 97. № 6. P. 1447–1458.
11. *Antal A., Richebe N.* A Passion for Giving, a Passion for Sharing. 2005. Mimeo.
12. *Arrow K.* Gifts and Exchanges // Philosophy and Public Affairs. 1972. Vol. 1. № 4. P. 343–362.
13. *Arrow K.J.* The Organization of Economic Activity: Issues Pertinent to the Choice of Market versus Non-market Allocation // Collected Papers of K.J. Arrow. Vol. II. Harvard University Press, 1983.
14. *Barham V., Boadway R., Marchand M., Pestieau P.* Volunteer Work and Club Size: Nash Equilibrium and Optimality // Journal of Public Economics. 1997. Vol. 65. P. 9–22.
15. *Brehm J., Gates S.* Working, Shirking, and Sabotage: Bureaucratic Response to a Democratic Public. Ann Arbor; Michigan University Press, 1997.
16. *Camerer C.* Gifts as Economic Signals and Social Symbols // American Journal of Sociology. 1988. Vol. 94. P. S180–S214.
17. *Carmichael H., MacLeod W.* Gift Giving and the Evolution of Cooperation // International Economic Review. 1997. Vol. 38. № 3. P. 485–509.
18. *Codere H.* Fighting with Property. University of Washington Press, 1950.
19. *Falk A.* Charitable Giving as a Gift Exchange: Evidence from a Field Experiment: IZA Discussion Papers № 1148. Institute for the Study of Labor (IZA), 2004.
20. *Fehr E., Kirchsteiger G., Riedl A.* Does Fairness Prevent Market Clearing? // The Quarterly Journal of Economics. 1993. Vol. 108. № 2. P. 437–459.

21. *Frey B.S.* Institutions and Morale: The Crowding Out Effect // Economics, Values and Organization / Ed. by Avner Ben-Ner, L. Putterman. N.Y.: Cambridge University Press, 1999.
22. *Gächter S., Fehr E.* Collective Action as a Social Exchange // Journal of Economic Behavior & Organization. 1999. Vol. 39. P. 341–369.
23. *Johnson P., Levine D., Pesendorfer W.* Evolution and Information in a Gift-Giving Game // Journal of Economic Theory. 2001. Vol. 100. P. 1–21.
24. *Hollander H.* A Social Exchange Approach to Voluntary Cooperation // American Economic Review. 1990. Vol. 80. № 5. P. 1157–1167.
25. *Klundert T., Ven van de J.* On the Viability of Gift Exchange in a Market Environment: CentER Discussion Paper 99113. 1999.
26. *Kranton R.* Reciprocal Exchange: A Self-Sustaining System // American Economic Review. 1996. Vol. 86. № 4. P. 830–851.
27. *Lowrey T.M., Otnes C.C., Ruth J.A.* Social Influences on Dyadic Giving over Time: A Taxonomy from the Giver's Perspective // Journal of Consumer Research. 2004. Vol. 30. P. 547–558.
28. *Matthews D.R.* The Folkways in the United States Senate: Conformity to Group Norms and Legislative Effectiveness // The American Political Science Review. 1959. Vol. 53. № 4. P. 1064–1089.
29. *Mauss M.* Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques // l'Année Sociologique, seconde série. Translation: Mauss M. (1950), The Gift: The Form and Reason for Exchange in Archaic Societies. N.Y.: W.W. Norton, 1923–1924.
30. *Miller G., Whitford A.* Trust and Incentives in Principal-Agent Negotiations: the «Insurance/Incentive Trade-Off» // Journal of Theoretical Politics. 2002. Vol. 14. № 2. P. 231–267.
31. *Murrell P.* Product Quality, Market Signaling and the Development of East-West Trade // Economic Inquiry. 1982. Vol. 20. P. 589–600.
32. *Scholz J.T.* Cooperative Regulatory Enforcement and the Politics of Administrative Effectiveness // American Political Science Review. 1991. Vol. 85. P. 115–136.
33. *Titmuss R.* The Gift Relationship: From Human Blood to Social Policy. L.; N.Y., 1971.
34. *Varian H.* Microeconomics Analysis. Norton. Chapter 11. 1992.
35. *Ven van de J.* The Economics of the Gift: Discussion Paper 68. Tilburg University; Center for Economic Research, 2000.
36. *Warwick D.P.* Bureaucratization in the U.S. Department of State // Sociological Inquiry. 1974. Vol. 44. № 2. P. 75–91.
37. *Williamson O.E.* The Mechanisms of Governance. N.Y.: Oxford University Press, 1996.