Клейнер Г.Б. РОЛЬ ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ.

6. РОЛЬ ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

В главе освещаются функциональная роль и краткая характеристика состояния предприятий в современной российской экономике, рассматриваются проблемы определения предприятия как института, альтернативы проектного и объектного способов организации производства. Дается краткое изложение традиционных и модернизированных вариантов концепций предприятия (фирмы), обсуждаются гипотезы о генотипе и одушевленности предприятий. Исследуется место предприятия в системе генерации и развития общественных институтов.

Данная глава также посвящена анализу взаимосвязей предприятия с другими социально-экономическими объектами, включая другие предприятия, организации, отдельных граждан, группы населения и др. Рассматривается состав объектов, с которыми связано предприятие, а также характер соответствующих взаимосвязей. Показывается роль взаимных ожиданий в этих взаимодействиях, раскрываются особенности рациональных и иррациональных ожиданий во взаимодействии предприятия с другими агентами и формировании экономической стратегии предприятия.

6.1. Нетрадиционный взгляд на предприятие

В современной российской экономике предприятие занимает особое место в системе организации производства. После ликвидации системы отраслевого управления и соответствующих министерств, распада большинства производственных и научно-производственных объединений в процессе приватизации предприятие осталось едва ли не единственным типом производственных организаций в сфере экономики.

В настоящее время в Едином регистре предприятий и организаций всех форм собственности и хозяйствования зарегистрировано около 3 млн предприятий различных отраслей экономики. Однако около половины из них являются своеобразными «мертвыми душами» — не ведут никакой деятельности и остаются предприятиями лишь на бумаге. Около 40% предприятий являются убыточными. По данным опросов руководителей предприятий, в течение 1994–1998 гг. регулярные инвестиции осуществляли не более 2% предприятий, в то время как 33% предприятий вообще не осуществляли инвестиций. На многих предприятиях не урегулированы отношения собственности, происходят конфликты между различными группами собственников, руководителями и трудовым коллективом. Короче говоря, состояние предприятий трудно назвать удовлетворительным. Между тем, именно от предприятий, их способности производить конкурентоспособную продукцию в соответ-

ствии с потребностями рынка в решающей степени зависит уровень развития экономики страны в целом.

В современной экономической теории пока нет единой концепции предприятия, пригодной в равной степени как для понимания факторов и детерминантов его деятельности, так и для выработки рекомендаций по улучшению состояния. Отдельные вопросы создания, деятельности и взаимодействия, преобразования предприятий (фирм) обсуждаются в таких дисциплинах, как организация промышленного производства, менеджмент, маркетинг, стратегическое планирование и др. Немало важных проблем предприятия изучается на стыках экономики и права, экономики и социологии, экономики и психологии. Такое разнообразие неудивительно, поскольку, с одной стороны, предприятие как институт находится на пересечении многих факторов спроса и предложения, а с другой — каждое конкретное предприятие функционирует в разные периоды времени в различных условиях и ограничениях, имеет различные целевые ориентиры. Кроме того, это связано с уровнем развития современной теории предприятия (фирмы), которая ведет свою историю с 20-х годов XX в. И первая трудность, которая встречается на пути построения единой теоретической модели предприятия, связана со сложностью определения самого понятия «предприятие». С этого вопроса мы и начнем изложение.

Сначала задумаемся о содержании понятия предприятия. Попытаемся ответить на следующий вопрос. Почему постоянно возникают все новые и новые предприятия (а только в Москве их регистрируют около 15 тыс. в квартал), если существует достаточно отработанный механизм рынка?

Обычно в создании предприятия заинтересован потенциальный производитель. Обнаружив незанятую рыночную нишу в пространстве спроса и обладая сведениями о том, как можно было бы организовать его удовлетворение, предприниматель (или группа предпринимателей) учреждает новое предприятие. Между тем практически всегда можно, казалось бы, воспользоваться уже существующими предприятиями и в рамках рыночного механизма купить или заказать все виды ресурсов и работ (в том числе и финальных, сборочных или отделочных), необходимых для создания отсутствующей на рынке в нужном количестве продукции. Этот путь связан с подготовкой и реализацией инвестиционного проекта.

Альтернативный путь состоит в том, чтобы организовать самостоятельное предприятие, на котором можно выполнить основной комплекс работ.

Таким образом, в первом случае мы имеем дело с некоторым *проектом по производству продукции*, во втором — возникает *объект, производящий продукцию.*

Это различие иллюстрирует два разных способа функционирования экономических систем: проектный и объектный. У каждого

из них есть свои достоинства и недостатки. Рассмотрим их кратко, начав с проектного (рыночного) способа.

Этот способ имеет следующие достоинства:

1) нет необходимости нанимать работников, заключать долгосрочные контракты и осуществлять мониторинг исполнения трудовых обязанностей;

2) не нужно арендовать помещения, закупать оборудование, осуществлять его ремонт;

3) нет нужды в расходах на оформление предприятия, не нужно брать на себя юридические обязанности, вести учет, баланс, платить налоги и т.п.;

4) есть возможность сохранения тайны технологии и самого факта выпуска товара.

К недостаткам проектного способа относятся следующие моменты:

1) высокие трансакционные издержки, связанные с необходимостью поиска контрагентов, заключения и контроля множества договоров с разными юридическими лицами;

2) высокие транспортные издержки, возникающие при транспортировке промежуточных продуктов от одного предприятия к другому;

3) трудности спецификации, т.е. точного объяснения всем участникам процесса сущности и специфики производимой продукции, особенно, если она является существенно новой;

4) высокая вероятность срыва проекта, трудности защиты контрактов, высокие риски;

5) отсутствие возможности снижения затрат из-за накопления опыта;

6) отсутствие возможности воспроизводства и развития;

7) невозможность использования синергетических эффектов, в том числе — производственной памяти, совершенствования взаимодействия («понимание с полуслова») и т.д.

Что же касается объектного способа производства, т.е. осуществления производства в рамках одного предприятия, то для него недостатками являются перечисленные выше достоинства проектного способа, а достоинствами — «проектные» же недостатки. Если попытаться сформулировать основные отличия между этими способами в одной фразе, то можно сказать следующее: «Для предприятия необходимы долгосрочные нечеткие контракты, в то время как для проекта — краткосрочные и максимально четкие».

Есть и еще одно бросающееся в глаза отличие. Дело в том, что проект не является *субъектом экономики*. У него нет официального названия, нет специального имущества, нет автономной юридической ответственности. Он существует как целое лишь в виде замысла его организаторов.

Сравнение проектного и объектного способов производства позволяет вычленить базисное содержание понятия предприятия. Оно состоит в том, что предприятие задумывается и функционирует как непрерывно и неограниченно существующий автономный субъект экономики, в то время как проект задумывается и реализуется как ограниченная во времени последовательность действий, имеющая явную финальную стадию, каковая и служит обычно целью проекта.

Теперь у нас есть возможность перейти к анализу и определению понятия предприятия.

Оказывается, что это далеко не простой вопрос. Начнем, однако, с простого, но не вполне точного ответа.

Предприятие — это организация, в которой органически соединяются три вида основных процессов: производства, реализации продукции, воспроизводства израсходованных ресурсов. При этом каждый из этих процессов не является постоянным и в процессе развития подвергается различным инновациям (рис. 3).

Однако этот ответ не исчерпывает всего многообразия аспектов и граней деятельности предприятия. Системный подход к анализу функций и сущности предприятия может быть проведен только при **одновременном рассмотрении** его как объекта в правовом, экономическом и территориальном (географическом) пространстве, а также в сфере человеческого сознания как носителя определенного имиджа. При этом:

1) в **правовом** пространстве предприятие близко к понятию коммерческого юридического лица. Как субъект права предприятие

Рис. 3. Предприятие как единство трех основных хозяйственных и инновационных процессов

представляет собой обособленный имущественный комплекс. Стоит отметить, что в Гражданском кодексе (ГК) РФ понятие предприятия как **субъекта** экономики отсутствует, только в статье 132 имеется определение предприятия как **объекта** права: таковым признается «имущественный комплекс, используемый для осуществления предпринимательской деятельности», т.е. «самостоятельной, осуществляемой на свой риск деятельности, направленной на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в соответствии с установленным законом порядке» (ст. 2 ГК РФ);

2) в **экономическом** пространстве отличительной особенностью предприятия является производство товаров или оказание услуг для удовлетворения потребностей внешних относительно предприятия потребителей, а также систематическое воспроизводство ресурсов и условий функционирования;

3) в **географическом** пространстве предприятие обычно локализовано в виде небольшого числа компактных территориальных подразделений;

4) предприятие имеет наименование (торговую марку), представляющее его **в общественном сознании**.

К этому следует добавить еще три неотъемлемых признака предприятия:

5) предприятие имеет возможность **самостоятельно принимать решения** относительно использования своей продукции и имущества;

6) **период функционирования принципиально не ограничивается** (принцип «on going concern»);

7) предприятие **осуществляет бухгалтерский**, управленческий и статистический учет согласно принятым правилам и регламентам.

Наконец, предприятие должно представлять собой целостный объект не только во времени, но и в перечисленных видах пространств, а также последний признак;

8) предприятие **не содержит в своем составе объектов**, обладающих перечисленными признаками.

Суммируя эти признаки, можно дать следующее определение: *предприятие — это территориально обособленная хозяйственная организация, систематически осуществляющая производство товаров, выполнение работ или оказание услуг для удовлетворения внешних относительно предприятия потребностей, обладающая правом самостоятельно распоряжаться своим имуществом и результатами своей деятельности, ведущая предписываемые регламентами формы учета своей деятельности и не содержащая в своем составе обладающих перечисленными свойствами объектов.*

Это определение задает определенное положение предприятия в иерархии экономических подсистем: отрасль не является

предприятием, поскольку не удовлетворяет требованию 8; наоборот, цех предприятия не отвечает требованиям 5 и 6; хозяйка, систематически готовящая обед для семьи, не является предприятием в силу требования 2. Требования 4 и 6 не позволяют рассматривать в качестве предприятия, скажем, проект закупки большой партии товара для перепродажи на определенном рынке.

В традиционной экономической теории для изучения предприятия не все из перечисленных восьми признаков предприятия учитываются в равной мере. Главным образом учитываются:

первая (правовая) характеристика предприятия;

первая часть второй характеристики предприятия (производство продукции);

пятый признак (возможность принимать самостоятельные решения относительно привлечения ресурсов, производства и реализации продукции).

Таким образом, традиционный взгляд на предприятие состоит в том, что оно рассматривается как неделимый экономический субъект, роль которого в экономике определяется главным образом следующими двумя функциями:

а) производством продукции (товаров, услуг, работ) для реализации другим хозяйственным субъектам (гражданам, организациям);

б) привлечением в качестве ресурсов для производства продукции таких факторов, как предметы труда и средства труда, капитал, информация, труд, причем в составе последнего особо выделялись люди, обладающие предпринимательской способностью к организации производства.

Однако, определяя предприятие как институт, мы видели, что его функции и особенности значительно шире. Рассматриваются ли они в современной теории предприятия? Среди известных на сегодняшний день подходов к теоретическому описанию предприятия можно выделить следующие пять основных вариантов «теории предприятия (фирмы)», которые мы кратко излагаем ниже.

Каждая из этих теорий описывает предприятие, концентрируя внимание на одном или нескольких аспектах деятельности: производстве, принятии решений, факторах поведения и др. При этом с теоретической точки зрения обобщенное описание предприятия представляется в виде трех компонент:

«*концепции* предприятия» — описания предприятия в виде системы, т.е. множества взаимосвязанных элементов или функций;

«*портрета* предприятия» — описания более или менее постоянных характеристик (квазиинвариантов) предприятия;

«*поведения* предприятия» — описания особенностей функционирования предприятия в деловой и административной среде, а в некоторых случаях — также и факторов и критериев принятия

стратегических решений, касающихся функционирования предприятия.

Наиболее полно разработаны следующие пять вариантов теоретической модели предприятия: неоклассическая, институциональная, эволюционная, предпринимательская и «агентская» теория фирмы (называемая также концепцией «начальник — подчиненный» или «хозяин — агент»).

1. **Неоклассическая модель предприятия**. Концептуально фирма рассматривается как целостный объект, осуществляющий преобразование исходных материальных, трудовых и финансовых ресурсов в продукцию с помощью набора некоторых технологий, а также привлечение этих ресурсов в производство. Иными словами, системное описание предприятия здесь — это «черный ящик», входами для которого являются ресурсы производства, а выходами — его результаты в виде продукции.

«Портрет» предприятия представляется в виде производственной функции, выражающей зависимость результатов производства от используемых ресурсов, обусловленную технологическими и организационно-экономическими факторами. При этом считается, что формирование состава и выбор объемов факторов находятся в компетенции руководства и могут быть осуществлены в широких пределах на достаточно прозрачном с информационной точки зрения рынке факторов.

«Поведение» предприятия сводится к выбору объемов и структуры привлекаемых ресурсов, а также цен на производимую продукцию таким образом, чтобы прибыль предприятия (или иной показатель его деятельности) была максимальной. Считается, что если предприятие не стремится к максимизации прибыли, то оно рано или поздно потерпит поражение в конкурентной борьбе и будет исключено из числа агентов рынка в ходе естественного отбора, реализуемого механизмом рыночной конкуренции.

В соответствии с таким пониманием роли и функций предприятия исследования предприятий как субъектов рыночной экономики в 50-70-х годах концентрировались в двух основных направлениях. Первое — это изучение производственных функций предприятий, т.е. технологических свойств и параметров фирм, а также наиболее рациональных пропорций замещения труда, капитала, средств и предметов производства. Второе — анализ организации различных рынков, их структур и влияния последних на конкурентное поведение фирмы.

Неоклассическое представление о предприятии является по сей день базовым, принятым в большинстве стран мира, именно на нем построены учебные курсы «экономикс». Вместе с тем за последнее время базовая неоклассическая модель претерпела целый ряд модификаций, направленных на включение в анализ явлений неценовой конкуренции, воздействия географического положения

фирмы на цены продуктов и ресурсов, а сезонных колебаний производства — на занятость, учета проблем оптимизации и управления запасами и т.д. Известен и целый спектр конкурирующих, дополняющих и сменяющих в разных обстоятельства друг друга вариантов целевой функции фирмы: кроме максимизации прибыли — максимизация продаж, валового дохода, дохода на одного работающего, дохода акционеров, различные аппроксимации функции полезности, стратегические цели и т.д. Все эти модификации были естественными реакциями на регулярно встречавшиеся исследователям несоответствия между выводами неоклассической теории и практикой деятельности фирм.

2. В **институциональной концепции предприятия** «концепция» предприятия опирается на его представление в виде совокупности индивидуальных и групповых участников производства — работников, управляющих, собственников различного рода активов, а также множества («пучка») явных и неявных контрактов — договоренностей между участниками производства, определяющих их взаимоотношения, традиций и правил, обусловливающих рамки и особенности их поведения. При этом подходе особое значение придается различию между двумя видами производственно-экономических отношений (в частности, видами обменов): между работниками или подразделениями одного предприятия и между экономическими субъектами, не принадлежащими к одному предприятию. Иными словами, многостадийное производство продукции в рамках одного предприятия противопоставляется свободной купле-продаже на рынке факторов, соответственно механизм внутрифирменного административного управления — механизму межфирменных рыночных взаимодействий.

«Портрет» предприятия представляется в виде «пучка контрактов», отражающих взаимосвязи между участниками деятельности предприятия.

«Поведение» предприятия характеризуется способами формирования, заключения и исполнения контрактов с другими субъектами и со своими работниками, а также способами организации внутреннего административного механизма.

3. В **эволюционной теории** фирма рассматривается как один из объектов в среде подобных объектов, которую можно уподобить биологической популяции. Поведение предприятия в первую очередь определяется взаимоотношениями между членами этой популяции, во вторую — рядом его внутренних характеристик, к числу которых в первую очередь в данной теории относят устоявшиеся правила принятия решений в ответ на те или иные внутренние или внешние воздействия («рутины»). Считается, что за время функционирования предприятия в непрерывном взаимодействии с «популяцией» других предприятий на каждом предприятии складываются определенные традиции и процедуры принятия реше-

ний, алгоритмы реагирования на изменение внешней и внутренней среды. Эти правила и определяют, согласно данной концепции, в конечном счете лицо фирмы, отличие одного предприятия от другого в конкурентной борьбе. По мнению «эволюционистов», именно сложившиеся правила, а не стремление во всех ситуациях и при всех условиях к максимизации прибыли или какого-либо аналогичного показателя, определяют характер принимаемых решений. Эти правила в данной теории уподобляются генам, обеспечивающим идентичность предприятия во времени. Характерным для эволюционной концепции выступает системное представление о предприятии как о двойственном объекте: с одной стороны, являющемся членом более или менее однородного делового сообщества («популяции») и испытывающем на себе в полной мере все последствия эволюции этого сообщества, с другой — обладающем собственными традициями в определении направлений деятельности, объемов и пропорций привлекаемых факторов. Подобным образом в названии данной концепции («эволюционная теория фирмы») отражено двойное понимание термина «эволюция»: с одной стороны, теория называется эволюционной, потому что отражает эволюцию популяции фирм, с другой — потому что признает наличие медленно меняющихся характеристик (квазиинвариантов) предприятия, отрицая тем самым «революционные» изменения сущности данного предприятия.

«Портрет» предприятия в этой концепции — это система рутин как образцов для поведения участников деятельности предприятия.

«Поведение» фирмы — обусловленная рутинами непосредственная реакция фирмы на воздействия со стороны деловой, административной и технологической среды.

4. **Предпринимательская** модель фирмы опирается на концептуальное представление о предприятии как о сфере приложения предпринимательской инициативы и имеющихся у предпринимателя или доступных для привлечения ресурсов. Конечно, не все предприятия являются предпринимательскими (т.е. предприятиями, где управление не отделено от владения), и в этом смысле предпринимательская теория имеет более ограниченную сферу применения, чем другие теории фирмы. Вместе с тем число предпринимательских фирм во много раз превышает число иных предприятий, поэтому пересечение между множеством объектов предпринимательской и множеством объектов иных теорий достаточно велико.

Во главу угла в данной концепции ставятся взаимоотношения между предпринимателем и его бизнесом. Считается, что в основе предпринимательского бизнеса и в центре деятельности такого предприятия находится фигура предпринимателя — независимого, активного, энергично устремленного к успеху, склонного к риску, настойчивого, адаптивного, уверенного в себе человека, умеющего использовать в своих целях противоречивые обстоятельства.

Защитники модифицированных вариантов предпринимательской концепции вовсе не считают обязательным, чтобы такой человек был на предприятии в единственном числе и в роли директора, и рассматривают влияние на поведение предприятия деятельности «макропредпринимателей» — лиц, отвечающих за внешние связи предприятия с другими организациями, деловой, административной и технологической средой, населением; «мезопредпринимателей» — администраторов, осуществляющих управление материально-финансовыми потоками во внутренней деятельности предприятия, в том числе инновационными мероприятиями; «микропредпринимателей» — работников, сферой активности которых является организации микрозвеньев производства, вплоть до минимальных, т.е. рабочих мест. В принципе любое предприятие нуждается в предпринимателях всех трех типов, для успешной работы предприятия важно лишь, чтобы каждый из потенциальных предпринимателей сделал свой осознанный и обоснованный выбор между этими типами ролей.

Следует подчеркнуть, что в предпринимательском варианте теории фирмы руководитель предприятия (генеральный директор) считается предпринимателем, целью и сферой профессиональной жизни которого является организация производственного процесса («нового соединения ресурсов», как иногда говорится) для удовлетворения имеющейся или создаваемой с помощью предпринимателя потребности.

«Портрет» предприятия — своеобразная карта распределения активности внутренних предпринимателей по сферам и подсистемам деятельности предприятия, отражающая структуру «предпринимательских» рабочих мест и области возможных действий каждого предпринимателя.

«Поведение» предприятия в данной модели — результат действия и взаимодействия предпринимателей всех трех уровней. Особенно важны взаимоотношения между внутренними предпринимателями, работниками и собственниками предприятия.

5. Некоторое описание деятельности предприятия (точнее, взаимоотношений между его собственниками и менеджерами, а также между менеджерами и работниками) предоставляет **агентская** модель фирмы. Согласно этой концепции собственники, не работающие на предприятии в качестве руководителей, как правило, не имеют доступа к той информации, которой обладает менеджер. В принципе часть этой информации собственник может приобрести, однако это может потребовать существенных расходов со стороны собственника на организацию внутрифирменного и внефирменного мониторинга. Другая часть, связанная, например, с индивидуальной интенсивностью труда нанятого на работу менеджера, останется ненаблюдаемой (точнее говоря, ненаблюдаемой является разница между максимально возможной в данных условиях

и реальной интенсивностью управленческого труда). Кроме того, недетерминированной предполагается и связь между затратами усилий менеджера и эффективностью работы фирмы. В этих условиях активизация менеджера с помощью оплаты его труда в зависимости от эффективности работы предприятия может приводить к различным качественным эффектам при определенных сочетаниях количественных параметров ситуации. Так, в некоторых случаях активизация усилий менеджера обходится для собственника дороже, чем согласие на низкий уровень интенсивности менеджера. Подобная же картина имеет место во взаимоотношениях управляющих и работников.

«Портретом» предприятия в данной теории является система устойчивых характеристик взаимосвязи между оплатой труда и интенсивностью работы менеджеров, между интенсивностью этой работы и эффективностью деятельности предприятия в целом, а также характеристики аналогичных зависимостей, описывающих взаимоотношения между управляющими и работниками.

«Поведение» предприятия в этой концепции характеризуется особенностями влияния интересов менеджмента на заключение и исполнение обязательств предприятия, политику в сфере товарно-рыночной и ресурсно-рыночной политики предприятия.

Можно отметить, что применительно к отечественным предприятиям настоящего периода сфера адекватности агентской модели ограничена, поскольку взаимоотношения между собственником и наемным руководителем (менеджером) предприятия с трудом укладываются в концепцию данной теории. Причины состоят в чрезвычайно значительной доле тех связей между интересами менеджера и интересами собственника, которые могут быть охарактеризованы с помощью армейского термина «неуставные отношения». Иными словами, в сложившихся в России на предприятиях условиях сколько-нибудь длительная деятельность менеджера исключительно в интересах некоторого конкретного собственника представляется крайне маловероятной.

Определенный вклад в разработку модели фирмы применительно к российским предприятиям переходного периода принадлежит и так называемой **«теории выживания»**. Согласно этой теории, в известном смысле являющейся «антиэволюционной», предприятие в переходный период не силах приспособиться к постоянным изменениям внешней среды, прежде всего — к колебаниям в номенклатуре и объемах спроса, а также финансового состояния поставщиков и потребителей. Связи между элементами хозяйственной «популяции» не поддерживают стабильность ее существования в целом, так что основной задачей предприятий в целом является выживание. Поэтому плавная и согласованная с внешней средой эволюция невозможна, а правила принятия решений на предприятии, едва сформировавшись,

рушатся под напором стрессовых ситуаций, в которых слишком часто оказывается предприятие и его руководство. В этих условиях руководители предприятия принимают решения, руководствуясь только краткосрочной личной выгодой и стремлением к укреплению своего главенствующего и бесконтрольного положения. По сути речь идет о революционных изменениях в составе активов и в характере целевой функции предприятия, отказе от эволюционного развития.

Однако, по нашему мнению, данная фаза в жизни предприятий должна носить кратковременный характер. Социально-экономическая и нормативно-правовая нестабильность, накопление «криминальной составляющей» деятельности руководителей предприятий и смыкание их с организованной преступностью делают положение руководителей, «ориентированных на выживание», неустойчивым, а количество предприятий, «ориентированных на выживание», — сокращающимся.

Что же можно сказать в качестве вывода, ознакомившись с приведенными выше «стилизованными» вариантами теории предприятия в переходной и стационарной экономике?

Каждая из указанных модельных концепций в дескриптивном (описательном) плане рассматривает, как видим, предприятие лишь под одним ракурсом, не включая в сферу изучения многие другие, даже тесно связанные с рассматриваемым процессы. Для каждой из теорий можно указать существенные аспекты функционирования предприятия, не учитываемые данной теорией.

Начнем анализ с неоклассической концепции. На периферии поля зрения неоклассической теории предприятия остается его воспроизводственная функция, т.е. процессы возобновления ресурсов, управляемой и неуправляемой эволюции производственной функции. Изменение последней трактуется в неоклассической теории в основном как эффект действия «научно-технического прогресса» —внешнего по отношению к предприятию процесса создания и распространения организационно-технологических новшеств. Между тем и производственные и воспроизводственные процессы в стенах предприятия регулируются одними и теми же людьми, протекают в соответствии с принятыми на предприятии способами решения проблем и механизмами принятия решений. Отсюда следует, что в «портрет» предприятия должна входить не только производственная функция как модель преобразования ресурсов в результаты производства, но и ряд, фигурально выражаясь, воспроизводственных функций — моделей динамики ресурсов и самой производственной функции. Для того чтобы конкретизировать это положение, заметим, что разнообразные технико-экономические, финансовые, социальные и управленческие процессы, протекающие на предприятии, можно разделить на три группы:

• процессы использования имеющегося потенциала для производства продукции (выполнения работ, оказания услуг) (*«производство»*);

• процессы создания, наращивания и модернизации потенциала предприятия (*«воспроизводство»*);

• процессы, обеспечивающие создание и развитие самой воспроизводственной базы предприятия, т.е. подсистемы предприятия, обеспечивающей реализацию воспроизводственных процессов (*«воспроизводство воспроизводства»*).

Пользуясь этой классификацией, можно соответствующим образом структуризовать и решения, принимаемые на уровне руководства предприятия. Решения, касающиеся использования имеющегося потенциала производственной базы, целесообразно относить к *тактическим*. Наиболее важные решения, относящиеся к процессам формирования (создания, пополнения, изменения) потенциала, можно отнести к *стратегическим*. Наконец, решения, которые определяют потенциал для развития воспроизводственной базы, можно было бы назвать *суперстратегическими* (рис. 4).

Каждый из этих процессов находится под влиянием внешних для предприятия факторов и демонстрирует реакцию на изменение этих факторов. Поэтому к каждому уровню данной трехуровневой классификации процессов можно добавить еще по одному члену:

• процессы *реакции производства продукции* на изменение внешних факторов;

• процессы *реакции воспроизводства ресурсов* на изменение внешних факторов;

• процессы реакции *воспроизводства воспроизводственной базы* на изменение внешних факторов.

Теперь не только результат, но и сам процесс функционирования предприятия укладывается в предложенную схему. Особенности каждого из этих процессов, а также их взаимодействия и определяют модернизированный вариант неоклассического «портрета» предприятия.

Основными модельными представителями указанных типов процессов функционирования предприятия являются следующие виды факторных моделей:

для процесса производства:

1) *производственная функция*, т.е. модель зависимости объема производства продукции от объемов применения производственных факторов;

2) *функция реализации,* т.е. зависимость объемов реализации произведенной продукции от управляемых факторов;

3) *функция издержек*, т.е. зависимость величины издержек производства от объемов применения производственных и других факторов;

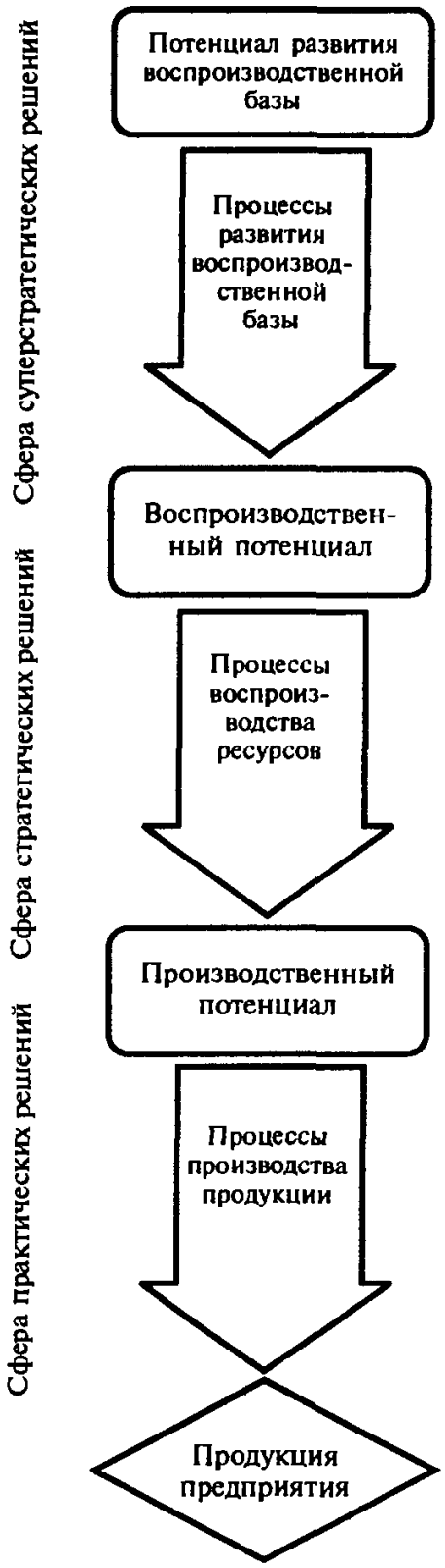

Рис. 4. Основные процессы производства и воспроизводства и классификация решений по управлению предприятием

для процесса воспроизводства производственной базы предприятия:

4) *воспроизводственное отображение*, т.е. зависимость производственной функции (ее вида и/или ее параметров) от размеров ресурсов, затрачиваемых на обновление производственной технологии;

5) *инвестиционная функция (функция капитальных вложений)*, т.е. зависимость объема (и/или структуры, качества) основных фондов предприятия от вложений в прирост этого капитала;

6) *«кадровая» функция*, т.е. зависимость численности и квалификации работников от объема средств, затрачиваемых на привлечение, оплату, подготовку и переподготовку кадров;

7) *«фондовая» функция*, т.е. зависимость объема средств, вкладываемых внутренними и внешними инвесторами в ценные бумаги предприятия, от затрат на маркетинг ценных бумаг, а также от показателей, характеризующих решения предприятия в области дивидендной политики;

для процессов воспроизводства воспроизводственной базы:

8) *функция (модель) принятия воспроизводственных решений*, т.е. зависимость структуры распределения ресурсов предприятия между производственными и воспроизводственными процессами от показателей состояния предприятия и его хозяйственной среды.

Каждая из перечисленных зависимостей является индивидуальной для предприятия и не может быть построена «раз и навсегда» для всех предприятий.

Таким образом, модельный «портрет» каждого предприятия в моди-

фицированной неоклассической концепции фирмы представляется восемью основными зависимостями, составляющими, образно говоря, «пучок производственно-воспроизводственных функций». В совокупности они образуют систему, позволяющую описывать деятельность предприятия с помощью рекуррентных соотношений, выражающих значения показателей состояния предприятия после осуществления полного производственно-воспроизводственного цикла через значения показателей до начала цикла, а также характеристик стратегии и внешней среды предприятия. В базовом виде эта система зависимостей, представленных явными параметрическими функциями, приведена в [7].

Указанное описание предприятия, как мы видим, значительно богаче того, которое используется в стандартном неоклассическом варианте теории фирмы. Наиболее существенные различия между неоклассическим и предложенным модифицированным модельным представлением предприятия заключаются в том, что в традиционных неоклассических моделях:

- производственная функция не рассматривается как сугубо индивидуальная: индивидуальными, как правило, являются только значения параметров, но не вид функции; в связи с этим влиянию особенностей функционирования предприятия на вид функции (а также обычно и на состав факторов) не придается внимания;
- производственная функция, как правило, не считается непосредственным объектом воспроизводства, так что воспроизводственная функция не строится (за исключением случаев отражения экзогенного, т.е. средового, и — в редких случаях — эндогенного прогресса за счет вложений в НИОКР; при этом влияние этих факторов проявляется в изменении лишь одного из параметров функции);
- влияние маркетинга в неоклассической теории не рассматривается, так что функция реализации не строится;
- функция издержек не является индивидуальной для фирмы: считается, что для каждой фирмы она представляет собой скалярное произведение вектора цен на вектор количеств ресурсов, причем цены факторов являются внешними для фирмы и не зависят от ее усилий и принимаемых фирмой решений;
- функция принятия воспроизводственных решений не является индивидуальной и представляется для каждого предприятия в виде модели оптимизации прибыли;
- функция капитального строительства либо не индивидуализируется, либо индивидуализируется в виде параметров линейной лаговой функции (поскольку результат модернизации и увеличения парка оборудования, расширения производственных площадей или нового строительства считается зависящим не от моделируемого предприятия, а от внешних по отношению к нему спе-

циализированных организаций, осуществляющих процесс овеществления капитальных инвестиций);

• «кадровая» функция не рассматривается как самостоятельная и индивидуальная, поскольку предполагается, что при наличии средств на оплату труда всегда можно нанять необходимых специалистов для реализации любого комплекса работ;

• «фондовая» функция также не включается в состав уравнений модели.

Перейдем теперь к анализу реалистичности институциональной модели фирмы, остановившись на основном моменте, ограничивающем ее адекватность. Институциональная концепция концентрирует внимание на характере контрактных и неформальных взаимодействий между людьми или их группами в ходе организации и функционирования фирмы, рассматривая при этом средства и предметы труда лишь как вспомогательные факторы организации производства. Тем самым «экономико-эргономическая» составляющая производственной деятельности, играющая огромную роль в функционировании реального предприятия, остается за пределами рассмотрения. Процессы воспроизводства служат предметом обсуждения в институциональной теории лишь постольку, поскольку они институционально оформлены. Так, в рамках институционального подхода обычно достаточно подробно рассматривается вопрос об управлении и распоряжении специализированными активами на предприятии (оборудованием, оснасткой), о полном или частичном делегировании этих полномочий, однако роль самих специализированных активов в результатах работы предприятий не определяется. Это влечет известную статичность рассмотрения, по-видимому, органически присущую институциональному подходу, в рамках которого генезис внутрифирменных институтов остается нераскрытым.

Предпринимательская модель фирмы оставляет в стороне вопросы влияния работников и коллектива в целом на процессы управления и принятия решений.

Эволюционная концепция предприятия не рассматривает причин и последствий реформирования (слияния, разделения, ликвидации) предприятий, в результате остается неясным, каким образом происходит рекомбинация генетических (определяющих эволюцию предприятия) свойств при различных способах группировки (заметим, что в биологической эволюционной теории этому вопросу уделяется главное внимание).

Основной вывод данного рассмотрения таков: главным, что уходит из-под ракурса анализа в приведенных теориях, остается целостность предприятия как системы взаимодействия производственных ресурсов, институциональных и целевых факторов, внутренних традиций и внешних инноваций. Описанные выше «портреты» предприятия представляют по существу проекции целостного мно-

гомерного объекта на те или иные плоскости. Более чем остро стоит задача формирования интегральной теории предприятия, в которой отражались бы многообразие, согласованность и взаимосвязь его целей, функций и структур.

В последнее время в экономической теории наметилась тенденция переосмысления сущности предприятия и его роли в обществе. Если раньше как зарубежная, так и отечественная экономическая теория рассматривали предприятие преимущественно как систему для преобразования ресурсов в продукцию, объем, структура, качество и цены которой определяются в соответствии с рыночным спросом, то теперь становится все более ясной роль предприятия не только в системе удовлетворения непосредственных и формирования будущих общественных потребностей, не только как субъекта концентрации и воспроизводства ресурсов, но и как элемента в системе общественных институтов. (Отметим, что в связи с этим меняется и диверсифицируется понятие эффективности предприятия: наряду с технологической и экономической эффективностью предприятия встает необходимость рассматривать его институциональную эффективность как степень реализации институциональной роли предприятия в обществе.)

Анализ показывает, что результатом деятельности предприятий являются не только материальные блага, потребляемые отдельными физическими или юридическими лицами, но и сущностные черты социально-экономического устройства общества, «потребляемые» обществом в целом. Предприятия формируют особенности поведения физических лиц, которое, в свою очередь, определяет базовые характеристики государственного устройства. Все это не удивительно, если учесть, что предприятия, так же, как и общество в целом, являются в сущности единственными среди экономических образований институтами, самовоспроизводство которых заложено в базисную концепцию их существования, а симбиоз государства и предприятий — единственным способом успешного взаимного существования.

Основным источником таких общественно значимых институтов, как сотрудничество, дисциплина, координация, взаимное доверие, эргономические взаимодействия, подчинение и лидерство в производственной сфере, являются предприятия. Именно на предприятиях решают: платить налоги или нет; выплачивать заработную плату или можно отодвинуть эту неприятную для администрации обязанность; следует ли восхвалять начальство и всемерно поддерживать его решения или отстаивать свою независимость и т.д. Через определенное время соответствующие традиции, укрепившись на предприятиях, станут определяющими и в политической жизни страны.

Практически каждое более или менее длительно функционирующее предприятие представляет собой микромасштабную модель

государства, причем отношение «быть моделью» носит здесь в определенной степени двусторонний характер. В интересующем нас контексте структуру предприятия можно представлять себе как сочетание двух хорошо известных из теории «треугольников». Первый относится преимущественно к факторам производства: «труд (работники) — средства труда — предметы труда». Второй — к факторам управления: «менеджмент (управление) — собственники — коллектив». Для нормальной работы предприятия необходимо, чтобы в каждом из них, так же, как и во взаимодействии между самими треугольниками, достигалась относительная гармония. Подобным образом систему функционирования государства можно представлять и как взаимодействие факторов производства и факторов контроля и целеполагания. Дисгармония и несбалансированность компонент на уровне предприятия (в частности, разрыв между интересами руководителя предприятия, акционеров и работников) провоцирует обособление целей исполнительной и законодательной ветвей власти от интересов населения. С одной стороны, директор предприятия копирует поведение вышестоящего начальника (в большинстве случаев в условиях автономизации предприятий, ликвидации отраслевого управления «вышестоящим органом» является уже сразу макроэкономическое руководство), с другой — власть, часто персонально представленная бывшими руководителями предприятий, сама привносит «наверх» традиции авторитарного управления предприятиями. Соответственно и степень консолидации трудовых коллективов, готовности к горизонтальной координации и/или вертикальному контролю на предприятиях в конечном счете (иногда — через одно — два вступающих в трудовую жизнь поколения) распространяется на отношения общества и власти. Можно полагать (и это подтверждается результатами обследований), что механизмы принятия решений на предприятиях («рутины») в значительной мере аналогичны механизмам принятия решений на макроуровне.

В качестве примера можно привести такую характеристику процесса принятия решений, как коллегиальность. Ее отсутствие на макроэкономическом уровне сопровождается отсутствием и на уровне предприятий. Глубоко аналогичны и интегрирующие (объединяющие в пространстве и во времени трудовые, материальные и информационные ресурсы и процессы) функции предприятия и государства. Социально-экономический генотип предприятия оказывается родственным социально-экономическому генотипу общества и государства [9].

Вопрос о том, может ли предприятие, будучи по своему главному назначению чисто производственным институтом, порождать новые социальные нормы, способствующие преодолению полярной ментальности, тесно связан с вопросом об *идентичности* предприятия — наличии у предприятия индивидуальных особенностей, сохраняющихся на протяжении всего жизненного цикла.

Такие базисные особенности, которые не меняются существенно при относительно незначительных изменениях состава активов предприятия, коллектива работников, администрации предприятия, структуры распределения собственности, можно объединить, пользуясь системой взглядов, применяющейся для изучения живых существ, понятием «*душа*» предприятия. Под «душой» предприятия можно понимать внутреннее единое неповторимое духовное начало, придающее активность и целенаправленность деятельности предприятия, обеспечивающее его стремление к гармоничному функционированию и развитию. Проявлениями «души» предприятия является внутренний климат, атмосфера, особенности взаимодействия с заказчиками и партнерами, реакции на внешние факторы, то, что объединяется термином «корпоративная культура».

Практически каждый сотрудник того или иного предприятия, проработавший на нем значительное время, ощущает и несет на себе некоторый специфический отпечаток — частичку «души» предприятия. Это выражается в особом видении и восприятии внутри- и внефирменной реальности, особой системе ценностей и т.п. Как показывают исследования, долгосрочный успех нового руководителя предприятия, приходящего в сложившуюся организацию, зависит не столько от того, в какой мере ему удастся построить отношения с собственниками, менеджментом или работниками, сколько от того, в какой степени удается осознать и принять особенности «души» данного предприятия. Можно говорить о своеобразном резонансе «души» предприятия и души руководителя, а также душ работников и других участников производства. По наличию или отсутствию такого резонанса можно делать прогнозы относительно эффективности работы предприятия под руководством данного индивидуума. Здесь следует заметить, что разрушение внутренних связей между предприятием и руководителем, вхождение экономики в стадию «экономики физических лиц» [5] — процесс, тесно связанный с разрушением «души» предприятия. Предприятие же без «души» представляет собой простую сумму составляющих, не дающую возможность извлекать синергические эффекты из соединения всех видов внутренних и рыночных ресурсов предприятия. Утеря «души» многими предприятиями — одна из важных причин плачевного финансово-экономического состояния предприятий в России.

По сути идентичность предприятия как юридического лица опирается на признание существования «души» предприятия.

Введение в оборот понятия «души» предприятия позволяет поставить вопрос и о такой характеристике поведения предприятия, как нравственность бизнеса. Признание одушевленности предприятий выводит этические характеристики предприятий из чисто функциональной, переменчивой сферы в морфологическую, более устойчивую. Через душевный резонанс предприятия в целом и

его участников распространяются и нравственные характеристики их поведения.

Понятие «души» предприятия тесно связано с понятием его *целостности*. Наличие и хорошее состояние «души» предприятия возможно только при условии его целостности. Если «душа» предприятия разрушается, под угрозой находится и его целостность. С другой стороны, длительное сохранение функциональной целостности предприятия способствует формированию относительно однородного по взглядам и характеризующегося взаимопониманием членов кадрового ядра предприятия, системы внутренних рутин, фирменной культуры и, в конечном счете, «души» предприятия. В свою очередь, целостность предприятия создает предпосылки для его конкурентоспособности, устойчивости функционирования при неблагоприятных изменениях во внешней хозяйственной среде.

Необходимым условием целостности предприятия является *сбалансированность* основных внутренних процессов и структур на предприятии, в том числе сбалансированность процессов маркетинга, производства и воспроизводства, а также сбалансированность функционально-управленческой конфигурации предприятия — структуры распределения интересов, полномочий и ответственности во взаимоотношениях между основными действующими лицами (участниками) производства: собственниками, работниками, менеджментом, генеральным директором [12]. Первый вид сбалансированности можно условно рассматривать как функциональную сбалансированность, второй — как преимущественно управленческую. Отметим, что именно нарушение обоих видов сбалансированности стало отправной точкой кризиса российских предприятий последнего десятилетия.

Цепочка прямых связей между обсуждаемыми понятиями выглядит так: «одушевленность» → целостность → сбалансированность. Слева направо возрастает наблюдаемость понятий: если сбалансированность предприятия может быть проверена путем анализа статистических данных, целостность — установлена с помощью структурно-функционального анализа, то наличие и степень «одушевленности» могут быть выявлены только непосредственно, путем неформального анализа текущей ситуации и истории развития предприятия.

Здесь можно использовать следующий критерий. Степень «одушевленности» предприятия может быть проверена характером отношения его работников или клиентов к предприятию: если это отношение сродни межличностным отношениям, то предприятие можно считать «одушевленным». Если же для большинства участников отношение к предприятию как к некоему целому отсутствует, а заметны лишь отношения с конкретными личностями, то степень одушевленности предприятия низка.

Является ли высокая степень одушевленности предприятия его безусловным рыночным достоинством? Ответ в общем случае зависит от типа рынка, который хотелось бы видеть в России. Если речь идет о социально ориентированном рынке, то степень одушевленности предприятий должна быть высокой. Одушевленные предприятия живее откликаются на внешние и внутренние сигналы, обладают большей «вменяемостью» в случае различных рыночных и внутрифирменных коллизий, выступают более равноправным партнером для всех участников деятельности, в том числе — работников предприятия.

Вместе с тем свобода действий для «одушевленных» предприятий ограничена по сравнению с другими, и в определенных ситуациях, характерных для «дикого» рынка, более «одушевленное» предприятие уязвимо в большей степени, чем неодушевленное. Эта уязвимость зависит от распределения «души» предприятия внутри коллектива участников: если, скажем, «душа» предприятия сконцентрирована в его руководителе, то его болезнь, переход на другое место работы или просто подверженность экономическому или физическому насилию ставят под угрозу все предприятие в целом.

Приведенные выше направления развития традиционных концепций предприятия довольно далеко выводят нас за рамки ортодоксальной экономической теории, заставляя обратиться к категорийному и инструментальному арсеналу таких дисциплин, как социальная психология, социология, биология. Думается, что именно на стыке этих наук можно ожидать новых достижений в развитии теории предприятия в современной экономике.

6.2. Предприятия во взаимодействии с другими объектами

Предприятие как самостоятельный субъект экономики может успешно функционировать лишь во взаимодействии с многочисленным рядом других социально-экономических и природных объектов. Это в первую очередь обусловлено главным предназначением предприятия как производителя продукции для удовлетворения общественных потребностей, а также тем, что предприятие использует в качестве ресурсов средства труда, предметы труда и сам труд, привлекая их извне.

Часть из взаимодействующих с предприятием объектов находится полностью за пределами предприятия, часть — пересекается с данным предприятием, а часть может рассматриваться как находящаяся внутри предприятия. Это не должно удивлять или вносить путаницу в представления о предприятии. Дело в том, что одни и те же объекты могут порой рассматриваться в различных про-

странствах. Так, гражданин, для которого данное предприятие выступает основным местом работы и который тем самым должен, с одной стороны, рассматриваться как часть предприятия, подчиняться его внутреннему распорядку и традициям, является, с другой стороны, самостоятельным субъектом общества, имеет в этом качестве свои права и обязанности, поддерживаемые общегражданскими институтами.

Каковы типы взаимосвязей предприятия с другими объектами, состав этих объектов и их роль в деятельности предприятия? От ответа на этот вопрос зависит политика предприятия, направления реформы предприятий и, в конечном счете, выбор желаемой институциональной структуры экономики в целом.

Разнообразные взаимодействия предприятия с другими объектами можно разделить на три группы:

- *сетевые* взаимодействия, реализуемые в виде относительно устойчивых потоков в товарно-финансовых сетях между конкретными экономическими субъектами или их группами;
- *средовые* — взаимодействия с социально-экономической средой, т.е. неопределенным и/или не постоянным множеством адресатов;
- *социальные* — взаимоотношения между предприятием и отдельными гражданами или ограниченными социальными группами.

Суть излагаемой в данной главе концепции предприятия состоит в предположении о достаточно жесткой и специфической «включенности» практически каждого предприятия в структуру сетевых и социальных связей на фоне средовых влияний. Эти связи формируют институциональные ограничения для краткосрочного поведения каждого конкретного предприятия и, в свою очередь, в долгосрочном аспекте становятся объектом совокупного влияния деятельности всех предприятий.

Перед тем, как перейти к основному предмету данной главы — анализу *сетевых* взаимодействий предприятия, остановимся кратко на средовых и социальных его взаимодействиях.

Начнем с взаимодействия предприятия с окружающей социально-экономической средой. С одной стороны, на деятельность предприятий влияет нормативно-правовая и, более широко, вся институциональная среда данного государства. Кроме того, существенны такие факторы макроэкономической среды, как сложившиеся тенденции общеэкономического роста (спада), размах безработицы, динамика покупательной способности рубля, состояние природной среды, предпринимательский и инвестиционный климат, склонности населения к сбережениям и вложению в корпоративные ценные бумаги, отношение общества к труду, степень конфликтности или доброжелательности в обществе, приверженность моральным ценностям, дисциплинированность, уровень и степень самостоятельности и зрелости мышления индивидуумов,

их политическая вовлеченность и ангажированность, другие характеристики общественного сознания и т.п. Это влияние осуществляется как через людей, являющихся работниками, покупателями или инвесторами предприятия, так и через другие факторы производства (качество, доставка, соблюдение контрактной дисциплины и т.д.).

С другой стороны, существует и обратное влияние предприятия (как института) на макроэкономические характеристики среды. Эти характеристики складываются из показателей макроэкономического состояния, институциональной структуры и экономической политики. Ясно, с одной стороны, что многие характеристики макроэкономических процессов, такие, как объем ВВП, промышленного производства, цены, степень занятости и др., представляют собой непосредственные функции (агрегаты) от показателей состояния микрообъектов — предприятий. С другой стороны, макроэкономическая политика любого более или менее демократического государства определяется общественным сознанием граждан (в зависимости от степени демократизации общества — руководителей государства или более широких слоев). В свою очередь, это сознание зависит от уровня интеллектуального развития населения, его социальной ответственности, способности к устойчивому выбору целей деятельности и целенаправленным действиям по их реализации, самостоятельности при формировании политических взглядов наряду с готовностью к конструктивному сотрудничеству при различии политических взглядов и других психологических факторов.

Переходя к *социальным* функциям предприятия (заметим, что функции и взаимодействия — понятия одного порядка, поскольку каждая функция представляет собой устойчивый поток взаимосвязей между данным объектом и другими), отчасти уже затронутых при рассмотрении средового влияния предприятия, отметим, что в условиях крутых общественных поворотов, социальной нестабильности предприятие как институт служит своеобразным «островком стабильности» в изменяющемся мире (не случайно один из английских терминов для обозначения предприятия «firm» имеет также значение «твердый», «устойчивый»). В условиях серьезных социальных пертурбаций именно предприятие для большинства людей с нормальным (не маргинальным) социальным статусом играет роль своеобразного «убежища». Дело даже не столько в оплате труда, с которой связана работа на предприятии, сколько в чувстве причастности к трудовому коллективу. Лишившись вместе с работой коллектива, окружения, человек (особенно воспитанный в условиях доперестроечного периода) остро ощущает отчуждение и одиночество. По сути возможность самореализации в труде, так же, как и самоуважение через уважение со стороны коллектива, выражают фундаментальные потребности и права че-

ловека. Традиции же и идеалы индивидуализма, которые помогают выжить безработным в западном мире, не имеют достаточной силы в России. (Отметим в этой связи, что на данной стадии развития российского общества безработице должно противопоставляться не просто предоставление какой-либо работы или пособия по безработице, а включение потерявшего работу и трудоспособного индивидуума в коллектив реально действующего предприятия с учетом того, что не каждое предприятие подходит для любого работника.)

В дореформенный период значительные усилия общества направлялись на воспитание уважения к «людям труда», в частности, к работникам сферы материального производства. Обратим внимание на то, что речь шла о труде как о *процессе*. В последнее время эта оценка уступила место иному комплексу отношений: смешанному с завистью преклонению перед *«людьми результата»*, т.е. к людям, обладающим деньгами. В итоге истинное уважение как первичное признание объективной общественной значимости человека практически исчезло, что затрудняет принятие и реализацию общественно согласованных решений, приводит к необоснованной конфронтации «всех против всех». Сейчас необходимы экстренные меры по повышению престижа работника промышленности, воспитания в обществе уважения к производству как деятельности и к людям, его осуществляющим. Это должно делаться не за счет уменьшения уважения к другим профессиям, а за счет восстановления баланса.

Важную роль в этом процессе должны сыграть взаимодействия между нанимателями и работниками предприятия, представляющие собой своеобразную модель взаимоотношений в обществе. В западной литературе по менеджменту различаются два альтернативных подхода к взаимоотношению работника и предприятия. Первый из них получил название «философия контракта», второй — «философия судьбы». Согласно первому подходу единственное, что связывает работника и фирму, — это контракт. То, что находится за его (и, разумеется, общего законодательства) пределами, несущественно и не подлежит выполнению. Согласно второму подходу работника и фирму связывает не столько контракт, сколько общая судьба. Будущее фирмы зависит от действий сотрудника, а будущее сотрудника — от процветания фирмы. Сам контракт играет подчиненную роль, устанавливая лишь факт приема на работу. Примерами первого подхода обычно считаются американские предприятия с их четкими инструкциями для персонала и ограниченными взаимоотношениями с коллективом и руководством. Пример второго подхода доставляют японские предприятия, где неопределенность инструкций персоналу с лихвой компенсируется горизонтальным взаимопониманием (порой бессловесным), моральной ответственностью, чувством коллектива.

По нашему мнению, ни одна из этих форм социальных отношений на предприятии не свойственна типовому отечественному предприятию. Принадлежность к коллективу не рассматривается как «судьба», т.е. долговременное и непреоборимое обстоятельство, а контракт (причем обеими его сторонами — как работодателем, так и работником) не рассматривается как обязательное руководство к действию. Для взаимоотношений между работником и предприятием в российских условиях наиболее характерной является своеобразная «философия гостя». Суть ее состоит в следующих особенностях взаимоотношений в треугольнике «работник — коллектив — директор»:

1) принадлежность к данному коллективу является (в отличие от первой модели) важным для данного периода, но временным (в отличие от второй модели) фактором;

2) обязательства работника по отношению как к коллективу, так и к руководству аналогичны отношениям участника застолья к собравшимся и к хозяину квартиры: членство в коллективе не накладывает безусловных обязательств на работника, но со стороны коллектива должно быть проявлено уважительное отношение; руководитель поначалу пользуется уважением со стороны работника ввиду статусного распределения ролей, однако очень быстро это распределение стирается, и статус перестает действовать;

3) в свою очередь, руководитель не считает работников незаменимыми и допускает поступки, противоречащие трудовому договору (контракту). Однако по отношению к коллективу в целом директор считает неудобным без крайней нужды предпринимать действия, явно направленные против коллектива.

Сказанное не означает, что поведение работника, коллектива и руководства полностью отвечает одному их трех перечисленных вариантов. На поведение накладываются разнообразные ситуационные особенности, влияют черты характера работника и руководителя, традиции коллектива. Однако в основе исходного осознания ситуации лежит именно «философия», т.е. способ восприятия себя в окружающем мире.

Однако ни «философия гостя», ни (в значительной степени противоположная ей) «философия хозяина», о которой в восторженных тонах много говорилось в начале перестройки, не отвечают требованиям современного производства. Кроме того, они не отвечают нормам восприятия себя в окружающем мире, присущим демократическому и социально ориентированному обществу, а их воспроизводство через внутрифирменные отношения затрудняет переход к обществу такого типа. Поиск концепции взаимоотношений работника и предприятия, в наибольшей степени отвечающей особенностям отечественного менталитета, национальным традициям и стоящим перед российским обществом актуальным задачам должен быть, по нашему мнению, продол-

жен в направлении, приближающемся к «философии судьбы». Представляется, что такой подход не противоречит демократическим основам общества (речь не может идти об административном «прикреплении» работника к предприятию), но усиливает взаимную ответственность физических и юридических лиц, способствует консолидации общества.

Перейдем теперь к анализу *сетевых* взаимоотношений предприятия с внешними объектами. Сетевые взаимодействия предприятия могут быть классифицированы в зависимости от характера сетевого потока (материальный, финансовый, информационный), положения объекта в сети (смежный, связанный через посредство других объектов) и «направления тяги» (функции спроса и предложения). Среди сетевых адресатов предприятия — поставщики, покупатели, предприятия — технологические доноры, предприятия — технологические реципиенты, научно-исследовательские и опытно-конструкторские организации, авторы организационно-технологических инноваций, инвесторы, финансово-кредитные учреждения, налоговые органы и др. Все эти объекты можно объединить словосочетанием «лица, заинтересованные в деятельности предприятия». В западной литературе это соответствует расширенному пониманию термина «stakeholders».

В сетевом ракурсе предприятие можно представлять как один из узлов многомерной паутины, связывающей различных институциональных агентов. Нитями, связующими этих агентов, служат разнообразные *ожидания,* в том числе ожидания по отношению к данному предприятию. Эти ожидания иногда принимают форму предложений или требований; соответственно, предприятие также ожидает от других субъектов проявления спроса на продукцию или ценные бумаги, предложения факторов и т.д. Существенно, что все отношения предприятия с заинтересованными лицами носят *взаимный характер.* Почти любое предприятие, едва появившись, оказывается в фокусе многочисленных ожиданий со стороны самых различных экономических субъектов (по отношению к предприятию «Рога и копыта» это явление ярко описано в «Золотом теленке» И. Ильфа и Е. Петрова). Для структур взаимных ожиданий не являются преградой стены предприятия: отдельные подсистемы и работники предприятия также связывают с внешними объектами свои ожидания и выступают адресатами их ожиданий. Иногда эти ожидания формулируются в явном виде (скажем, со стороны работника при найме на работу), иногда носят скрытый характер (снова вспомним истинную, но тайную от внешнего глаза причину создания «Рогов и копыт»).

В стратегическом плане возникают две *конфигурации ожиданий:* одна отражает ожидания агентов, направленные на предприятие и внутрь него, другая отражает ожидания предприятия от соответствующих субъектов. При этом степень близости внешних и внут-

ренних ожиданий в значительной степени определяет судьбу и успех предприятия.

Есть основания полагать, что сами ожидания в отношениях между субъектами играют в российской экономике более значимую роль, чем в экономике многих других стран. Преувеличенные ожидания свойственны психологическим особенностям российского человека вообще и предпринимателя в частности (вспомним понятие «авось» — по существу завышенные ожидания от природы, удачного стечения обстоятельств: желательного поведения людей; традиционный «идеализм» русской классической литературы и ее положительных героев; знаменитое «сначала надо ввязаться в драку....», надежды на «царя-батюшку» и т.п.). Если в западной теоретической литературе понятие «рациональные ожидания» рассматривается как естественная экстраполяция предсказуемых тенденциальных изменений, то для российского менталитета скорее свойственны неоправданно завышенные «иррациональные ожидания», адресуемые как самому себе, так и внешним обстоятельствам. Наличие неоправданных ожиданий поддержки предприятия государством, администрацией города и т.п. неоднократно отмечалось при опросах директоров предприятий; в некоторых случаях понятие ожиданий используют для объяснения сохранения директорами избыточного коллектива предприятий.

Каков же состав множества социально-экономических агентов, наиболее тесно связанных с данным предприятием?

Среди внешних сетевых объектов ожиданий предприятия — поставщики, покупатели, предприятия — технологические реципиенты и доноры, научно-исследовательские и опытно-конструкторские организации, авторы организационно-технологических инноваций, инвесторы, финансово-кредитные учреждения, налоговые органы и др. (нелишне будет упомянуть в этом перечне и «крыши» — криминальные образования, обеспечивающие криминальную же, а порой и экономическую, безопасность предприятий). Предметами ожиданий являются спрос на продукцию предприятия, предложения факторов производства и услуг, новых технологий, инвестиций и т.д. В табл. 2 перечислены экономические агенты, наиболее тесно связанные с предприятием, а также ожидания, связывающие предприятие с этими агентами или их группами. В список агентов-stakeholders условно включено и само данное предприятие, которое также предъявляет определенные целевые требования (выраженные в виде ожиданий) к ходу и результатам своей деятельности. Обобщенно их можно охарактеризовать как наличие в каждый момент времени потенциала, обеспечивающего будущее функционирование предприятия. При этом в понятие потенциала включаются (с теми или иными приоритетами) как активы предприятия, так и позитивные характеристики его рыночного положения, накопленный опыт и т.д.

Таблица 2

Взаимные ожидания предприятия и различных субъектов экономики

Экономические субъекты и их группы	Ожидания, испытываемые субъектом (группой субъектов) по отношению к предприятию	Ожидания, испытываемые предприятием по отношению к субъекту (группе субъектов)
1	2	3
Население и его отдельные группы (реальные, потенциальные и бывшие работники предприятия, члены их семей, собственники, инноваторы, владельцы финансовых средств, другие граждане, общество в целом)	Занятость Средства к существованию Возможность самореализации в процессе труда Возможность самореализации в коллективе Уважение со стороны коллектива Материальная и моральная поддержка в чрезвычайных ситуациях Получение доходов от средств, вложенных в данное предприятие Спрос на организационно-технологические новшества Учет интересов общества	Привлечение рабочей силы Спрос на товары и услуги предприятия Предложение инноваций Привлечение средств населения через ценные бумаги Преданность работников корпоративным интересам Признание общественной ценности предприятия Поддержка в чрезвычайных ситуациях
Другие предприятия (реальные и потенциальные партнеры, конкуренты, собственники, обладатели новых технологий, свободных финансовых и иных ресурсов)	Спрос на товары и услуги другого предприятия Привлечение кадров, получивших опыт работы на данном предприятии Получение доходов от средств, вложенных в данное предприятие Спрос на новые технологии другого предприятия	Спрос на товары и услуги данного предприятия Привлечение кадров, получивших опыт работы на другом предприятии Получение доходов от средств, вложенных в другое предприятие Спрос на новые технологии данного предприятия
Банки	Спрос на банковские услуги	Депозитно-расчетное и кредитное обслуживание
Научно-исследовательские и опытно-конструкторские организации	Спрос на НИОКР	Предложение НИОКР

Продолжение табл. 1

1	2	3
Учебные заведения	Спрос на выпускников	Предложение специалистов
Налоговые органы	Своевременная уплата налогов	Предоставление налоговых льгот и отсрочек
Данное предприятие	Создание и расширение социально-экономического потенциала развития предприятия Закрепление и совершенствование технологических навыков, передача производственного опыта	Создание и расширение социально-экономического потенциала развития предприятия Закрепление и совершенствование технологических навыков, передача производственного опыта
Федеральные и местные органы исполнительной и законодательной власти	Обеспечение достаточного объема налоговых поступлений для формирования федерального и местных бюджетов	Бюджетное финансирование предприятия Создание и поддержание внешних условий деятельности предприятия
Федеральные органы отраслевого регулирования	Реализация отраслевой политики государства	Информационная поддержка Координация деятельности с другими отраслями

Мы видим, что предприятие находится в фокусе ожиданий многочисленных агентов (перечень которых далеко выходит за пределы поставщиков ресурсов и потребителей продукции предприятия) и само возлагает существенные ожидания на этих агентов. При этом сетевые функции предприятий порождают потоки не только материальных и финансовых ресурсов, но и потоки *взаимных обязательств и ответственности,* которые предприятия генерируют и поддерживают, обеспечивая тем самым целостность страны как народнохозяйственного и социального комплекса. Эти потоки обязательств и ответственности, транслируемые через руководство предприятий на их трудовые коллективы, активно участвуют и в формировании гражданского общества.

В качестве примера такого влияния можно привести недавний «кризис неплатежей». Это явление и экономический спад не случайно соседствуют во времени. При этом неплатежи не следует

трактовать как результат рецессии. Наоборот, неплатежи являются одним из мощных факторов экономического спада. Сам же платежный кризис — это проявление снижения социальной ответственности и деконсолидации общества. «Регрессивная цепочка» причин и следствий выглядит следующим образом:

- государство снимает с себя ответственность за экономическое состояние страны («уходит из экономики»);
- предприятия снимают с себя ответственность за исполнение обязательств перед потребителями и поставщиками;
- развивается платежный кризис; возникает цепная реакция распространения бартера и других неплатежных средств проведения трансакций;
- утрачивается возможность инвестиций в воспроизводственные процессы; происходит «проедание» производственного аппарата;
- создаются долговременные предпосылки экономической рецессии.

В свете данной концепции становится ясно, что в сложившееся к настоящему времени кризисное состояние экономики основной вклад внес не столько пресловутый «разрыв хозяйственных связей» и последовавший за ним «кризис неплатежей» (что соответствует сетевой дисфункции предприятий), сколько значительно более влиятельный, имеющий более долгосрочные последствия, хотя и значительно менее видимый «разрыв социальных связей», социальная деструктуризация общества, вызванная средовой и социальной дисфункцией предприятий.

В табл. 2 были представлены взаимоотношения предприятия с рядом наиболее тесно связанных с ним объектов. Однако следует учесть, что сами эти объекты находятся в определенных взаимоотношениях между собой. Для отражения этой картины более адекватной, чем табл. 2, выглядит предлагаемая ниже схема «перекрестных ожиданий». Данная модель может быть представлена с использованием так называемого *межобъектного «баланса ожиданий»* — квадратной таблицы «шахматного» типа, множество строк и столбцов которой одно и то же и соответствует множеству наименований контрагентов предприятия, включая само предприятие (под номером 1), его менеджмент и коллектив (в принципе имеет смысл включение в такую схему даже каждого работника, однако это требовало бы существенно большего места). В недиагональные клетки таблицы помещаются ожидания агента соответствующей данной клетке строки, предъявляемые к агенту соответствующего данной клетке столбца. В частности, в клетках первого столбца, начиная со второй, помещаются ожидания каждого из субъектов, предъявляемые к предприятию. В клетках первой строки, также начиная со второй клетки, помещаются ожидания предприятия, предъявляемые к соответствующему субъекту. По-

скольку взаимоотношения между социально-экономическими субъектами обычно асимметричны, ожидания субъектов, адресуемые друг к другу, обычно не совпадают, хотя и могут быть сформулированы с помощью близких терминов, матрица также не является симметричной. Содержание диагональных клеток — «ожидания, предъявляемые субъектом к самому себе», т.е. по существу — цели или установки, к реализации которых стремится субъект. Ниже приводится фрагмент таблицы, в которой отражены не столько сами ожидания экономических субъектов друг относительно друга, сколько основные *проблемы, связанные с нарушением взаимных ожиданий* предприятия и его контрагентов. По нашему мнению, именно эти проблемы служат первоосновой неблагоприятного состояния межсубъектных обменов, а по существу и экономики в целом.

Если зафиксировать состав экономических объектов различного уровня, то множество реальных экономических проблем, стоящих перед различными субъектами экономики, можно (в некоторой степени условно) разделить на следующие группы: внутренние проблемы функционирования (создания, ликвидации) данного субъекта, т.е. проблемы, возникновение которых связано главным образом с взаимодействием внутренних частей и элементов субъекта и рассмотрение которых требует приоритетного учета целостности данного объекта; пример внутренней проблемы предприятия — эффективное управление с учетом особенностей современных условий; внешние проблемы бинарного типа, т.е. проблемы, суть которых связана главным образом с взаимоотношениями между двумя экономическими или социальными субъектами; пример такой проблемы — нарушение ожиданий, связанных с выполнением взятых на себя покупателем или продавцом обязательств; внешние проблемы n-арного (многостороннего) типа ($n > 2$), т.е. проблемы взаимоотношений между тремя и более субъектами; например, проблемы образования, управления и устойчивости финансово-промышленных групп.

В табл. 3 представлен фрагмент попытки такой структуризации применительно к проблемам предприятия. В заголовке и боковой части таблицы представлено (одно и то же!) множество социальных и экономических объектов, наиболее важных в контексте анализа ожиданий предприятия, а на пересечении столбца и строки записаны проблемы, возникающие в ходе реализации этих ожиданий. В список заинтересованных лиц и их групп не включен целый ряд значимых для предприятия агентов, как внутри (руководитель предприятия, члены совета директоров и др.), так и вне предприятия (банки, региональная администрация, федеральные органы и т.д. Нет в таблице и важных для анализа институциональной роли предприятия разного рода посреднических элементов, чья роль в экономике становится все более значительной.

Таблица 3

Взаимные ожидания предприятия и других экономических объектов

N п/п	Экономические субъекты и подсистемы	Данное предприятие	Отрасль-потребитель	Отрасль-поставщик	Данная отрасль	Участники фондового рынка, акционеры	Коллектив предприятия	Менеджмент предприятия
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Данное предприятие	Цели, проблемы и стратегия деятельности предприятия	Спрос. Платежная дисциплина Вертикальная интеграция Маркетинг. Информированность предприятия о рынке	Контрактная дисциплина. Качество (сырья, оборудования) Цены. Условия платежей	Горизонтальная интеграция Конкуренция	Ликвидность акций предприятия. Инвестиции. Участие акционеров в управлении	Производительность труда. Трудовая дисциплина	Цели менеджмента. Квалификация менеджмента Дисциплина менеджмента
2	Отрасль-потребитель	Контрактная дисциплина. Качество (продукции). Цены производителя, посредника	Проблемы внутриотраслевой координации. С ырьевая конкуренция Ценовой сговор	Межотраслевые потоки Межотраслевой баланс	Межотраслевые товарно-финансовые потоки. Отраслевая вертикальаая интеграция	Котировка акций	Солидарность трудовых коллективов	Коррупция менеджмента предприятия
3	Отрасль-поставщик	Спрос. Финансовое состояние предприятия Платежная дисциплина. НТП Цены Инвестиции,	Межотраслевые потоки. Межотраслевой баланс	Проблемы отраслевой координации. Сбытовая конкуренция. Ценовая политика	Межотраслевые товарно-финансовые потоки. Отраслевая вертикальная интеграция	Котировки акций, вторичная эмиссия	Солидарность трудовых коллективов	Коррупция менеджмента предприятия

159

160

Продолжение табл. 3

1	2	3	4	5	6	7	8	9
		капитальное строительство						
4	Данная отрасль	Проблемы внутриотраслевой координации и конкуренции	Межотраслевые потоки. Межотраслевой баланс. Межотраслевая интеграция	Межотраслевые потоки Межотраслевой баланс Межотраслевая интеграция	Проблемы функционирования и развития данной отрасли	Котировки акций, вторичная эмиссия	Отраслевое профсоюзное движение	Горизонтальная группировка менеджеров
5	Участники фондового рынка, акционеры	Дивиденды Участие акционеров в управлении	Спрос Платежная дисциплина	Контрактная дисциплина Качество (сырья, оборудования) Цены. Условия платежей	Поддержка котировок акций предприятий отрасли	Проблемы корпоративного фондового рынка. Ликвидность акций	Производительность труда Трудовая дисциплина Участие акционеров в управлении	Интересы и цели менеджмента
6	Коллектив предприятия	Занятость. Справедливая и своевременная оплата	Спрос Платежная дисциплина. Вертикальная интеграция	Контрактная дисциплина Качество (сырья, оборудования). Цены. Условия платежей	Отраслевое профсоюзное движение	Ликвидность акций предприятия Инвестиции. Участие акционеров в управлении	Внутренние проблемы коллектива	Учет и защита интересов коллектива. Продвижение кадров
7	Менеджмент предприятия	Система оплаты труда менеджеров Перспективы роста	Спрос Платежная дисциплина Вертикальная интеграция	Контрактная дисциплина. Качество (сырья, оборудования) Цены Условия платежей	Отраслевая группировка менеджеров	Ликвидность акций предприятия Инвестиции. Участие акционеров в управлении	Управляемость коллектива	Социальный статус и обеспечение менеджеров

Использование такой двумерной «шахматной» модели (табл. 3) в отличие от одномерной модели (табл. 2) позволяет ввести и исследовать понятия «прямых», «косвенных» и «полных» связей, аналогичных соответствующим понятиям, применяющимся при анализе межотраслевого баланса или, в более общей форме, в открытой модели «затраты — выпуск» Леонтьева. В проекции на «стратегическую» плоскость элементы табл. 3 образуют основу так называемой *стратегической конфигурации,* компоненты которой должны быть учтены при анализе стратегического потенциала и стратегии предприятия. Использование табл. 3 позволяет также строить стратегию предприятия исходя из комплексного охвата возможных реакций на стратегические решения и по существу составлять «стратегические маршруты», определяющие последовательность управления основными стратегическими факторами.

Как видно из табл. 2 и 3, система взаимных ожиданий (СВО) в принципе предъявляет практически к каждому предприятию требования учета интересов и потребностей весьма значительного количества субъектов, что делает поиск и принятие эффективных стратегических решений по внутренним и внешним вопросам управления достаточно сложными. Существующая на российских предприятиях в виде акционерных обществ структура распределения власти и управления между советом директоров, правлением и собранием акционеров не отвечает задачам создания баланса интересов и фактически поддерживает, как это не раз отмечалось, власть весьма ограниченного круга исполнительной дирекции. Если это так, то соответствующий отпечаток имеют и управленческие решения. Эмпирический анализ подтверждает этот вывод.

Итак, как мы видели, практически каждый действующий субъект экономики находится в фокусе ожиданий со стороны других субъектов и их групп и сам испытывает ожидания в отношении их поведения, возможной реакции на те или иные факторы, в том числе на свои собственные действия. Именно система взаимных ожиданий в совокупности с системой интересов, а не сам по себе институт «общественных институтов», служат базой для формирования (и, соответственно, объяснения) поведения экономических субъектов.

Рассматривая СВО более детально, можно убедиться, что каждый элемент этой системы характеризуется:

- *субъектом* ожидания, т.е. лицом (фиксированной группой или неопределенным множеством лиц), испытывающим данный вид ожиданий;
- *объектом* ожидания, т.е. лицом (группой, неопределенным множеством лиц или состоянием среды), от которых субъект ожидает тех или иных действий или другого изменения состояния;
- *предметом* ожиданий, т.е. ожидаемым состоянием или действиями объекта ожидания;

• *степенью уверенности* субъекта ожидания в реализации предмета надежд;

• вероятным *временем исполнения* ожиданий *(лагом* ожидания);

• *чувствительностью* целевого (т.е. являющегося предметом интереса) поведения или состояния объекта ожиданий по отношению к тем или иным факторам, в том числе действиям субъекта ожиданий (*эластичностью* ожидания по факторам).

В целом, зафиксировав субъект или объект ожидания, можно говорить о *конфигурации ожиданий* как системе отношений на множестве других объектов, рассматривая каждое из них с точки зрения предмета, степени уверенности, лага и эластичности ожиданий.

В зависимости от типа объекта различаются сетевые и средовые ожидания. Если объект ожиданий — конкретное лицо или группа лиц (они могут быть идентифицированы пространственно или функционально), то следует говорить о *сетевых* ожиданиях. Если объект ожиданий — природные, непредсказуемые или неизвестные явления, касающиеся изменения среды функционирования субъекта, то такие ожидания относятся к *средовым.*

Весьма важной является еще одна из характеристик предмета ожиданий между экономическими агентами, на которой необходимо остановиться более детально. Речь идет о степени рациональности ожиданий.

В экономической теории наиболее известны два вида ожиданий в зависимости от их формирования: адаптивные и рациональные (см., например, [17]). Под *адаптивными* понимают ожидания, сформированные субъектом на основе предшествующих ожиданий с учетом их коррекции на уже известную величину ошибки предшествующего прогноза. *Рациональные* ожидания, напротив, основываются на всестороннем учете как прошлой, так и будущей информации, в частности, политики регулирования того фрагмента экономики, состояние которого является или влияет на предмет ожиданий. «Рациональность» ожиданий выражается здесь в том, что субъект не отказывается априори ни от какого источника информации и учитывает ее в соответствии с достоверностью и значимостью.

Позднее было предложено рассматривать и *иррациональные* ожидания, т.е. ожидания, формируемые на базе принципиально неполной информации, точнее, информации, из которой лицом, принимающим решение, сознательно исключена существенная часть. Например, если вам известно множество случаев, когда данное предприятие или банк не выполняли своих обязательств перед покупателями, то надежды на то, что в случае, когда клиентом планируете стать вы, обмана не произойдет, следует отнести к иррациональным. «Закрывать глаза» на возможные и неблагоприятные для данного субъекта исходы — значит находиться в плену иррациональных ожиданий.

Для формирования более операциональных определений было бы желательно дополнительно уточнить понятия рациональных и иррациональных ожиданий, связав их с понятиями рационального и иррационального *поведения* экономических субъектов.

Напомним, что *рациональным* считается такое поведение субъекта, при котором он в каждой ситуации принятия решений осуществляет наилучший с точки зрения достижения определенной цели выбор из имеющихся у него возможностей. Насколько соответствует реальности предположение о рациональности поведения экономических агентов? Можно ли считать рациональным ожидание, что тот или иной субъект будет действовать рационально? По нашему мнению, ожидания такого сорта нельзя отнести к рациональным.

Дело в том, что в экономической реальности рациональность поведения реальных субъектов часто нарушается (по некоторым мнениям, она вообще редко встречается в реальности и должна рассматриваться исключительно как научная абстракция, см., например, [18]). Причины прежде всего коренятся в особенностях поведенческой психологии экономических субъектов. При этом дело здесь не только в неполноте имеющейся у субъекта информации и ограниченности возможностей ее переработки, как считает Г. Саймон. Даже предположив наличие полной и легко перерабатываемой субъектом информации, мы можем констатировать, по крайней мере, пять возможных психологических факторов, способных нарушить рациональность принятия решений и поведения субъекта.

1. Нежелание и/или неготовность уяснить и сформулировать целевую установку в ситуации выбора («отвращение к целеполаганию»).

Формулировка цели часто требует от индивидуума значительных и не всегда оправдываемых усилий и затрат. Для экономических субъектов — реальных физических лиц часто просто невозможно или затруднительно выразить истинную цель функционирования в экономической среде, которая позволила бы осуществлять сравнение альтернатив. Целенаправленное, последовательное поведение является уделом сравнительно небольшой части людей. Если же субъектом является организация (предприятие, банк и т.п.), то говорить о цели такого субъекта можно лишь условно.

2. Нежелание осуществлять выбор или нерешительность в осуществлении выбора как действия, последствия которого нельзя обратить вспять («отвращение к необратимому выбору»).

Многим людям свойственно непреодолимое желание немедленно изменить сделанный выбор сразу после его осуществления. Чтобы понять такое поведение, следует учесть, что субъект лишается «свободы выбора» в тот же момент, в котором этот выбор сделан. Для свободолюбивых или нерешительных натур необратимые действия, в том числе выбор, крайне неприятны.

3. Нежелание оставаться в пределах известного множества допустимых альтернатив («отвращение к границам»).

Будучи поставленными в положение буриданова осла, многие люди стремятся разорвать круг имеющихся альтернатив, вернуться «на шаг назад», на этап формирования альтернатив и изменить «поле выбора». Многие ощущают дискомфорт при приближении изнутри к границам множества допустимого выбора.

4. Затруднения при сравнении альтернатив («отвращение к рейтинговой деятельности»).

Хорошо известны трудности субъективного формирования транзитивных отношений предпочтения на множестве подлежащих сравнению альтернатив. Некоторые индивидуумы обладают пониженной «разрешающей способностью» сравнения, и альтернативы кажутся им либо несравнимыми, либо неразличимыми.

5. Нежелание остановиться на наилучшем варианте («отвращение к экстремизму»).

Выбор «наилучшего», экстремального варианта для многих индивидуумов представляется опасным, рискованным и не соответствующим их внутреннему побуждению. Как показывают психологические тесты, многие подсознательно стремятся к выбору варианта, находящегося «в верхней трети» шкалы оценок, но никак не наилучшего.

Все эти психологические факторы (в разной степени присущие различным субъектам, но в совокупности охватывающие своим действием, по-видимому, подавляющее их большинство) вынуждают думать, что рациональными следует считать ожидания, предполагающие лишь относительную рациональность поведения партнеров.

Перед тем, как ввести соответствующее понятие более строго, напомним понятие ограниченной рациональности поведения. *Ограниченная рациональность* предполагает выбор если не наилучшего — что может быть или недостижимо ввиду недостаточного информационного обеспечения выбора, или нежелательно ввиду необходимости слишком больших трансакционных издержек на анализ, отбор вариантов и реализацию выбора, — то одного из «удовлетворительных», т.е. достаточно близких в том или ином смысле к наилучшему из вариантов.

Заметим, что оба понятия — и рациональности и ограниченной рациональности поведения — носят, как легко увидеть, статический характер. Иными словами, рассматривается только сама ситуация выбора, в то время как предшествующие и последующие ситуации не входят в круг рассмотрения. Имеет смысл ввести еще одну версию понятия рациональности поведения, непосредственно связанную с динамическим, эволюционно-институциональным подходом к экономическим явлениям и процессам. Под *процедурно рациональным* понимается такое поведение субъекта, при котором выбор осуществляется в соответствии с некоторыми легко за-

поминаемыми и применяемыми правилами, усвоенными и закрепленными в предшествующем опыте индивидуума.

Процедурная рациональность в принципе не отвергает возможность выбора наилучшего или даже наихудшего варианта, однако считает экстремальные — наихудший и наилучший — варианты маловероятными объектами выбора. Дело в том, что, как правило, экстремальные варианты неустойчивы, не являются самоподдерживающимися и не закрепляются при формировании «рутин» — стабильных в долгосрочном плане процедур принятия решений. Выражаясь биологическим языком, такие варианты выбора не дают «потомства» и не воспроизводятся при дальнейшем развитии системы. Это обстоятельство, интуитивно ощущаемое многими, делает более естественными некоторые средние варианты, дающие надежду на устойчивость. Следует еще учесть, что выбор экстремальных вариантов оказывается порой чересчур дорогостоящим для избирающего их субъекта, поскольку реализация таких вариантов требует переориентации имеющегося механизма функционирования, усилий по координации агентов, затрат на информирование, обоснование принимаемого решения и т.д. Вместе с тем «пассионарные», т.е. наделенные повышенной энергетикой субъекты, склонные к экстремистским действиям, иногда демонстрируют выбор и реализацию экстремальных вариантов. Выход за пределы естественного выбора происходит лишь при формировании «эволюционных прецедентов» — решений, сознательно направленных на устойчивое изменение сложившихся тенденций.

Если признать процедурную рациональность выбора наиболее реалистическим способом поведения, то *рациональными* в отношении партнера следует считать такие ожидания, которые предполагают его процедурно-рациональное поведение.

Как уже отмечалось, далеко не все ожидания охватываются рамками рациональных. Однако отказ от рациональных ожиданий может дорого обойтись для экономического субъекта. Если предполагать равновозможными все варианты действий партнера (заниженные ожидания), то для полной и эффективной защиты от любых негативных последствий его действий необходимы весьма высокие затраты (на сбор информации, охрану, составление и контролирование условий контрактов и т.п.). Подобным же образом неучет возможностей оппортунистического поведения (завышенные ожидания) может потребовать высоких издержек для ликвидации негативных для данного субъекта последствий. Таким образом, рациональность ожиданий — в каком-то смысле самая дешевая экономическая политика.

Если речь идет о средовых ожиданиях, то, поскольку изменение состояний среды не имеет целевой направленности, сравнивать их можно лишь по «степени благоприятности» для данного субъекта. Оценивая будущее состояние среды в условиях неопре-

деленности, он ориентируется на ту или иную степень благоприятности исходов. Упрощая картину, можно говорить о минимально, средне или максимально благоприятном для данного субъекта состоянии среды. В этих условиях рациональность субъекта ожиданий проявляется в том, что он предполагает некоторый средний (но не минимальный и не максимальный!) уровень благоприятности будущего состояния среды.

Таким образом, рациональные ожидания связаны с надеждой на процедурно-рациональное поведение партнеров и отказом от ориентации на наилучшее для субъекта ожиданий сочетание неопределенных факторов. Напротив, ожидания, априорно рассчитанные на экстремальное или иррациональное поведение партнеров, следует считать *иррациональными*.

В качестве примеров субъектов, склонных к иррациональным ожиданиям, можно привести Манилова и Собакевича — полярных в каком-то смысле персонажей повести «Мертвые души» Н.В. Гоголя. Если Манилов (в согласии со своей фамилией) демонстрирует завышенные и чрезмерно оптимистические ожидания, то Собакевич, напротив, исключительно негативно относится ко всем известным ему гражданам города, и его ожидания очевидным образом занижены.

Степень уверенности предприятия в реализации объектом адресованных ему ожиданий колеблется в зависимости от контрагента от минимального уровня до полной уверенности (зачастую такого рода ожидания оказываются неоправданными).

Лаг ожиданий в деятельности предприятий по отношению к внешним объектам обычно не превышает года, по отношению к внутренним — носит более долгосрочный характер. (По той же причине, по которой большинство внешних контрактов предприятия носит специфицированный и краткосрочный характер, а большинство внутренних — слабоспецифицированный и долгосрочный.)

Ожидания являются одним из мощных факторов формирования (заметим — и функционирования) современного рынка. Однако, по мнению Л. Мясниковой [16], данный фактор выступает как равноправный с информационным фактором, причем если последний действует через сознание экономического агента, то первый — через подсознание. Нам представляется, что оба эти фактора действуют и на сознательном и на подсознательном уровне, причем ожидания определяют потребность в той или иной информации, в то время как информация, в свою очередь, оказывает влияние на формирование и коррекцию ожиданий. Соотношение между СВО и информационным полем примерно такое же, как между знаниями и данными. Ожидания определяют каналы получения данных, а те, в свою очередь, пройдя определенный процесс и период накопления, формируют новые каналы-ожидания.

Ожидания формируют не *мотив* поведения (эту функцию исполняют *интересы), а* лишь *контекст* появления того или иного мотива, т.е. среду и ограничения на формирование поведенческих мотивов.

Говоря о предмете ожиданий, составляющих основу СВО, можно отметить, что по большей части предметом ожиданий является не столько сама реакция того или иного экономического субъекта на те или иные факторы, в том числе на поведение самого ожидающего субъекта, сколько границы, предельные характеристики такой реакции. Система взаимных ожиданий нарушается, если поведение выходит за предполагаемые границы. Важно понимать, что при этом нарушение СВО в пределах одной бинарной связи может вызвать цепную реакцию нарушений (в качестве примера напомним цепную реакцию обманутых ожиданий из известного стихотворения Е. Евтушенко «Со мною вот что происходит...»). Поэтому в обычной обстановке СВО поддерживается мощным институциональным аппаратом, обеспечивающим ее устойчивость. В условиях экономического кризиса СВО подвергается тяжелым испытаниям.

Следует, наконец, сказать и о том, что систему взаимных ожиданий вовсе не следует воспринимать как некое прокрустово ложе экономики, ограничивающее инициативы экономических агентов. Скорее ее можно сравнить с сетью дорог, проложенных в труднопроходимой местности и облегчающих передвижение. Можно сойти с дороги, но тогда передвижение замедлится и станет дорогостоящим. В.М. Полтерович приводит пример формирования институциональной нормы, рассматривая поведение группы мотоциклистов в необжитой, но обустроенной дорогами местности. Часть мотоциклистов предпочитает левостороннее движение, часть — правостороннее. После первоначального хаоса должно установиться равновесие на базе формирования правил дорожного движения (каких именно — зависит или от преобладания «лево-» или «правосторонних» мотоциклистов или от случайного стечения факторов, вызвавших очередную аварию и/или определивших ее воздействие на мотоциклистов). При этом каждый участник движения *ожидает* от других следования этой норме, а нарушение этих ожиданий хотя бы одним мотолюбителем может оказаться не только гибельным для него и других участников движения, но и разрушительным для всей рассматриваемой СВО. Поэтому-то обычно присущая СВО слабая устойчивость компенсируется соответствующими институциональными мерами: появляются законы и регулировщики, следящие за их соблюдением.

Вообще говоря, имеет место следующая закономерность: чем слабее система взаимных ожиданий, тем более сильной должна быть институциональная структура, требующаяся для сохранения стабильного развития общества.

Существенной частью системы взаимных ожиданий является, как упоминалось выше, система взаимного доверия (СВД). По существу доверие одного экономического субъекта по отношению к другому представляет собой ожидание добросовестного (неоппортунистического) поведения последнего в ситуации, когда первый субъект добровольно поставил достижение своих интересов в зависимость от действий второго субъекта (например, передал свои средства в доверительное управление). Нет нужды подробно останавливаться на роли доверия в системе экономических взаимоотношений в рыночной экономике. Доверие инвесторов к структурам-реципиентам, граждан — к руководителям государства, работников предприятий — к их директорам и другие аспекты влияния «фактора доверия» на экономику детально рассмотрены в работе [15]. В этой работе Б.З. Мильнер справедливо отмечает, что «укрепление доверия между экономическими партнерами — прямой путь к снижению совокупных общественных издержек». При этом «для завоевания доверия требуется достаточно много времени и существенных доказательств искренности намерений, добросовестности действий, правомерности принимаемых шагов и решений», в то время как «доверие может быстро сменяться недоверием даже при незначительных сбоях». Таким образом, система взаимного доверия как часть системы взаимных ожиданий (кстати говоря, далеко выходящая за пределы подсистемы *рациональных* взаимных ожиданий) — весьма хрупкая и вместе с тем дорогостоящая для общества структура, так что обращаться с ней следовало бы крайне осмотрительно. К сожалению, на практике социально-экономическая политика на всех уровнях управления — от предприятия до государства в целом — не учитывает необходимость поддержания и укрепления системы взаимного доверия рыночных агентов и системы взаимных ожиданий, основанных на взаимном доверии.

Основные положения темы

1. Предприятие как таковое является в современной экономике России одним из основных институтов организации производства. Вместе с тем состояние подавляющего большинства предприятий трудно признать удовлетворительным.

2. Экономическая сущность предприятия выявляется при сравнении распределенного или проектного способа производства продукции с концентрированным или объектным. Главным отличием предприятия служит осуществление на нем трех взаимосвязанных процессов: производства продукции, ее реализации и воспроизводства использованных ресурсов.

3. Основные и наиболее полно разработанные варианты теоретической модели предприятия (неоклассическая, институцио-

нальная, эволюционная, предпринимательская и «агентская» теория фирмы) не отражают в достаточной степени особенности предприятия как института и нуждаются в модернизации за счет более адекватного учета взаимосвязей основных производственно-хозяйственных и институциональных процессов на предприятии.

4. Введение в научный оборот понятия «души» предприятия вслед за понятием его «генотипа» позволяет раскрыть системную целостность предприятия, определить основные характеристики внутренней сбалансированности предприятия, поставить вопрос о нравственности бизнеса, исследовать роль «резонанса» души лидера и корпоративного духа предприятия в повышении долговременной эффективности деятельности предприятия.

5. Успешная деятельность предприятия неразрывно связана с установлением и реализацией взаимосогласованных действий с другими социальными и экономическими агентами. В число этих агентов входят другие предприятия, потенциальные и реальные работники предприятия, банки, учебные заведения, федеральные, региональные и местные органы управления и власти и т.д.

6. Основой взаимодействия предприятия с другими объектами является система взаимных ожиданий, связывающих предприятие с различными социально-экономическими агентами и их группами.

7. Функционирование предприятия в системе взаимодействий с другими объектами может быть представлено в виде «шахматной» таблицы, которая представляет систему балансов взаимных ожиданий, определяющих устойчивые взаимосвязи между предприятием и другими объектами, а также между самими объектами.

8. Важной для выработки стратегии предприятия является такая качественная характеристика ожиданий, как их рациональность (иррациональность). Показывается, что для агентов российской экономики часто свойственны иррациональные ожидания, нарушение системы взаимного доверия как основы системы взаимных ожиданий.

Ключевые термины

Предприятие
Состояние российских предприятий
Определение предприятия
Теория предприятия (фирмы)
Неоклассическая теория предприятия
Инвестиционный проект
Институциональная теория предприятия
Генотип предприятия
«Душа» предприятия
Система взаимных ожиданий
Система взаимного доверия

Рациональные, адаптивные, ограниченно рациональные, процедурно рациональные, иррациональные ожидания

Вопросы по теме

1. Что такое предприятие, каковы основные отличительные черты предприятия?
2. В чем состоит экономическая сущность предприятия?
3. Проиллюстрируйте на примерах достоинства и недостатки проектного способа организации производства новой продукции.
4. Что такое «теория предприятия (фирмы)»? Каковы наиболее известные варианты «теории предприятия (фирмы)»?
5. Какую роль играет понятие «души» предприятия в анализе его производственно-финансовой деятельности?
6. Какие объекты наиболее тесно связаны с деятельностью предприятия?
7. Приведите примеры взаимных ожиданий между предприятием и другими объектами.
8. Какие факторы могут способствовать нарушению рациональности взаимных ожиданий?
9. Какова роль системы взаимного доверия между агентами в функционировании современной экономики?

Литература

1. *Гальперин В.М., Игнатьев С. М., Моргунов В.И.* Микроэкономика. СПб.: Экономическая школа, 1994. Т. 1; Т. 2, 1998.

2. *Коуз Р.* Фирма, рынок и право. М.: Дело, 1993.

3. *Клейнер Г.Б., Тамбовцев В.Л., Качалов Р.М.* Предприятие в нестабильной экономической среде: риски, стратегия, безопасность. М.: Экономика, 1997.

4. *Львов Д.С., Макаров В.Л., Клейнер Г.Б.* Экономика России на перепутье веков. М.: Управление мэра Москвы, 1999.

5. *Клейнер Г.Б.* Современная экономика России как «экономика физических лиц» // Вопросы экономики. 1996. № 4.

6. *Макаров В.Л., Клейнер Г.Б.* Бартер в экономике России: институциональный этап // Вопросы экономики. 1999. № 4.

7. *Клейнер Г.Б.* Производственные функции: теория, методы, применение. М.: Финансы и статистика, 1986.

8. Клейнер Г.Б. Реформирование предприятий: возможности и перспективы // Общественные науки и современность. 1997. № 3.

9. *Майминас Е.З.* Российский социально-экономический генотип // Вопросы экономики. 1996. № 9.

10. *Перотто П. Дж.* Дарвинизм и менеджмент. Милан: Il Sole «24 Ore», 1990.

11. *Клейнер Г.Б.* Механизмы принятия стратегических решений и стратегическое планирование на предприятиях // Вопросы экономики. 1998. № 9.

12. *Клейнер Г.Б.* Экономика России и кризис взаимных ожиданий // Общественные науки и современность. 1999. № 1.

13. *Полтерович В.М.* Институциональные ловушки и экономические реформы // Экономика и математические методы. 1999. Т. 35. № 2.

14. *Саймон Г.* Рациональность как процесс и продукт мышления // THESIS. 1993. № 3.

15. *Мильнер Б.З.* Фактор доверия при проведении экономических реформ // Вопросы экономики. 1998. № 4.

16. *Мясникова Л.* Рынок и ожидания // Вопросы экономики. 1997. № 11.

17. *Сакс Д., Ларрен Ф.* Макроэкономика. Глобальный подход. М.: Дело, 1999.

18. *Нестеренко А.Н.* Институционально-эволюционная теория: современное состояние и основные научные проблемы. Эволюционная экономика на пороге XXI века. М.: Япония сегодня, 1997.