



Предприятие как фактор институциональной стабильности

На производственных предприятиях накопилось множество функциональных и институциональных проблем, как существовавших до реформы 90-х годов, так и благоприобретенных. Чтобы оздоровить обстановку в экономике, восстановить внутреннюю сбалансированность и целостность производства необходима целенаправленная скоординированная деятельность на всех уровнях управления. Но именно реформы на микроэкономическом уровне не только необходимы, но в значительной мере являются и достаточным условием изменения как макро-, так и микроэкономической ситуации в стране. При этом обеспечение сбалансированности производственных, маркетинговых и воспроизводственных процессов, развитие познавательной, воспитательной и образовательной функций выдвигаются в качестве одной из основных задач реформы предприятий.

•Проявлением корпоративной культуры предприятия является внутренний климат, особенности взаимодействия с заказчиками и партнерами, реакция на внешние факторы

•Высокая степень социальной ответственности предприятий определяет высокое качество продукции и доминирующую конкуренцию в этой сфере

•Сбалансированность производственных, маркетинговых и воспроизводственных процессов – одна из основных задач реформы предприятий



Три варианта концепции “совершенного предприятия”

В экономической теории известны три основные точки зрения на “совершенное предприятие”. Согласно одной из них “совершенное предприятие” должно быть максимально специализировано, освобождено от всего лишнего, не связанного непосредственно с производством пользующейся платежеспособным спросом продукции. Для этого следует стараться до предела сократить издержки и рискованные (например, направленные на научные исследования) расходы из прибыли, минимизировать социальные функции предприятия, сделать внутреннюю дисциплину работников более жесткой, включая угрозу немедленного увольнения, а систему управления предприятием – более целенаправленной. Если же предприятие оказывается не в состоянии добиться этого, оно заслуживает банкротства и ликвидации. Такая точка зрения получила название концепции минимализма.

В этой концепции предприятие можно уподобить некоей гладкостенной трубе, своеобразному "рогу изобилия", засасывающего на входе относительно небольшое количество ресурсов производства и выбрасывающего на выходе превосходящее количество необходимых продуктов. При движении к такому состоянию минимизируются социальные функции предприятия. Руководителю предоставляются широкие права по найму и увольнению работников. К этому направлению совершенствования предприятия относится и аутсоринг – вывод за границы предприятия всех внутренних функций, которые могут быть выполнены другими (обычно узкоспециализированными) организациями.

Компоненты минималистского предприятия максимально стандартизированы, "ремонтно- и заменопригодны". Минимализм обеспечивает гибкость, маневренность и быструю перенастройку предприятия в соответствии с меняющимися требованиями рынка продукции. В максимальной степени эта концепция реализована в так называемых "оболочечных" фирмах, где на долю самого предприятия приходятся лишь некоторые управленческие функции, а производство, реализация и другие функции распределены между другими компаниями. Краткосрочная эффективность использования ресурсов в таких организациях может достигать весьма высокого уровня. Вместе с тем в минималистских фирмах низка степень социальной ответственности, велика вероятность оппортунистических действий руководства, свободного от внутрифирменного и общественного контроля.

Вторая точка зрения видит "совершенное предприятие" как целостный самовоспроизводящийся комплекс, потенциал которого определяется согласованностью и однонаправленностью его компонентов, достигаемых в результате накопленного опыта. Согласно этой позиции эффективность деятельности предприятия определяется не столько отсутствием "излишних" частей или функций, сколько наличием и согласованной работе некоторых важных "соединительных элементов", обеспечивающих целостность предприятия в хозяйственном и целевом пространстве.

Такая точка зрения получила название концепции холизма (от английского whole – целый, целостный). Наилучшим для описания предприятия в этом случае был бы образ бассейна из школьных учебников по математике, в котором вода не столько вливается и выливается, но главным образом накапливается. В отличие от предприятия-преобразователя ("труба") предприятие-накопитель ("бассейн") обладает определенными преимуществами с точки зрения возможностей для извлечения мультипликативных и синергических эффектов от соединения и накопления ресурсов. Именно на таких предприятиях велики шансы возникновения и апробации новых технологий, появляющихся в результате комбинирования и модификации известных. Замена компонентов такого предприятия возможна лишь при готовности нести значительные издержки. Целостность предприятия дает шанс обеспечить высокие показатели долгосрочной эффективности использования ресурсов.

С рыночной точки зрения "холистское" предприятие менее чувствительно, чем "минималистское", к изменению рыночных цен на ресурсы, поскольку обладает достаточными внутренними резервами рекомбинации ресурсов. Оно более или менее

устойчиво по отношению к неблагоприятной конъюнктуре за счет системных свойств и демонстрирует определенную социальную "вменяемость".

Наконец, согласно третьей концепции идеальное предприятие – это не просто целостная и цельная, но "одушевленная" система, т.е. система, в высокой степени обладающая внутренним неповторимым духовным началом, придающим функционированию предприятия активность, целенаправленность и стремление к гармоничному развитию. Для характеристики таких систем можно, пользуясь "системой взглядов, применяющейся для изучения живых существ"², прибегнуть к понятию "душа". Проявлением "души" конкретного предприятия служат внутренний климат, атмосфера, особенности взаимодействия с заказчиками и партнерами, реакции на внешние факторы, то, что объединяется термином "корпоративная культура". По сути, миссия предприятия – одно из основополагающих понятий современного стратегического планирования на микроуровне – является вербальным выражением результатов соединения познавательной функции предприятия ("дух" предприятия как его способность к познанию окружающей среды) и воспитательной ("душа" предприятия как его способность к самопознанию и развитию корпоративной культуры).

Выбор типа предприятия – первый этап реформирования

Практически каждый сотрудник 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 показывает Б.Ричардсон, долгосрочный успех 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, насколько ему удастся осознать и принять особенности "души" данного предприятия. Можно говорить о своеобразном резонансе "души" предприятия и души руководителя. По наличию или отсутствию такого резонанса возможны прогнозы относительно эффективности работы предприятия под руководством данного индивидуума.

Признавая наличие у предприятия "души", мы тем самым признаем, с одной стороны, его идентичность, тождество с самим собой во времени, а с другой – уникальность в пространстве: в мире "одушевленных" предприятий (так же, как и в мире физических лиц) каждые два субъекта различны. По сути, идентичность предприятия как юридического лица также опирается на признание существования "души" предприятия. Эта точка зрения на сущность предприятия может быть названа анимализмом. С таких позиций предприятие считается тем более совершенным, чем более развита его "душа".

Рыночное поведение наделенных развитой "душой" предприятий должно характеризоваться соблюдением деловой этики, выполнением правил и законодательных актов, нравственным отношением к партнерам и конкурентам. Такие предприятия уступают в гибкости минималистским предприятиям, однако превосходят их в способности сконцентрироваться на достижении определенных результатов в случае форс-мажорных

обстоятельств. Именно такие предприятия могут стать авторами и распространителями новых инновационных инициатив. Оценка эффективности деятельности такого предприятия выходит за пределы показателей самого предприятия, поскольку его функционирование влияет на поведение других субъектов рынка, улучшает общую ситуацию в предпринимательском сообществе, поддерживает развитие позитивных социально-экономических институтов.

Каждый из трех перечисленных типов предприятий представляет собой некоторую абстракцию. Вместе с тем присущие им черты есть в любом из действующих сейчас товаропроизводителей, поэтому при выборе основных направлений реформирования предприятий важно определить желательный их тип. В зависимости от этого можно говорить о рыночной экономике соответствующего типа. При этом экономика, состоящая в большинстве из минималистских предприятий, будет характеризоваться резким конкурентным противостоянием товаропроизводителей, низкой степенью интегрированности, высокой долей безработицы и резким социальным неравенством. В условиях слабости государства для такой экономики вероятно широкое распространение криминальных способов решения проблем отдельных хозяйствующих субъектов. Стремление к локальной ресурсной эффективности автономных объектов приведет к снижению общей социально-экономической эффективности народного хозяйства. На рынке будет доминировать ценовая конкуренция. Такую экономику можно назвать экономикой предприятий.

Экономика, в которой преобладают холистские предприятия, отличается высокой степенью интегрированности, низкой безработицей, высокой покупательной способностью населения, достаточным уровнем доверия между субъектами экономики и соответственно интенсивной инвестиционной деятельностью. Такую экономику можно назвать экономикой корпораций.

Наконец, если в экономике основную долю занимают анималистские, "высокоодушевленные" субъекты, то к чертам, свойственным корпоративной экономике, можно будет добавить высокую степень социальной ответственности предприятий, определяющую в свою очередь высокое качество продукции и соответственно доминирующую конкуренцию в этой сфере. Высокая степень корпоративной культуры позволит стимулировать интеллектуальную активность работников, увязать ее с продвижением по служебной лестнице и в целом существенно повысить долю инновационной составляющей экономики. Такой тип рынка, можно полагать, соответствует постиндустриальному этапу развития общества.

Основные направления реформы предприятия

Мы исходим из того, что в настоящее время для оздоровления российских промышленных предприятий наиболее желательным и соответствующим менталитету населения ориентиром является целостное и в максимальной степени "одушевленное" предприятие. На предприятиях такого типа достигаются наибольшая степень консолидации коллектива и руководства, эргономическая оптимизация, оптимальное соотношение между

производственными, воспроизводственными и маркетинговыми процессами при развитии их инновационных компонентов (см. рисунок, где промышленное предприятие представлено как единство трех хозяйственных процессов – производство, реализация, воспроизводство – и трех инновационных процессов. Жирные стрелки обозначают производственно-воспроизводственный контур предприятия, пунктирные стрелки символизируют инновационный контур предприятия). Интересы акционеров для таких предприятий являются значимыми и подлежащими реализации как часть ожиданий общества от предприятия, фактически как одна из составляющих его миссии. Такие предприятия наиболее чувствительны к социальным, экологическим и экономическим пожеланиям общества и ощущают моральную ответственность за последствия своих действий.

Движение к экономике, в которой преобладают гармонично развивающиеся и гармонично взаимодействующие с рынком анималистские предприятия, предполагает существенное изменение их внутреннего уклада и взаимоотношений между ними. Для этого недостаточно усилий самих предприятий, необходима скоординированная программа действий общества, государства и субъектов хозяйствования. "Душа" предприятия развивается, с одной стороны, в ходе развития внутрифирменной культуры, в том числе внутрифирменных рутин, а также в ходе общения с другими организациями, находящимися на более высокой ступени развития духовных качеств.

Основные направления ориентированной указанным образом реформы предприятий должны предусматривать модернизацию:

•внутренней организационно-функциональной структуры, формирование оптимального соотношения между производственной, воспроизводственной, маркетинговой и инновационной активностью;

•системы принятия решений и системы управления предприятием, в том числе его взаимоотношений с крупными акционерами (повышение ответственности за принимаемые решения) и мелкими (обеспечение прав участия в принятии решений);

•взаимодействия и координации предприятий в рамках отрасли;

•каналов влияния общества на деятельность предприятия и предприятий на деятельность государства;

•взаимоотношений корпоративных предприятий и фондового рынка;

•системы регистрации и ликвидации предприятий;

•системы внутреннего планирования деятельности предприятий во взаимосвязке с системой прогнозирования и индикативного планирования экономики в целом.

К числу первоочередных мер относятся следующие:

1) Расширение спектра организационно-правовых форм производственных предприятий за счет форм, промежуточных между акционерным обществом и командитным товариществом и предусматривающих более высокую имущественную

ответственность собственника и руководителя за результаты работы предприятия.

2) Изменение ряда положений ГК РФ и Закона об акционерных обществах, направленное на обеспечение баланса сил (прав и ответственности) в управлении предприятием между генеральным директором, администрацией (менеджментом), работниками, мелкими и крупными акционерами.

3) Внедрение стратегического планирования, создание многоуровневой народнохозяйственной системы обмена и согласования плановой стратегической информации.

4) Модернизация системы аттестации, оплаты труда и служебного продвижения персонала.

5) Восстановление инновационно-воспроизводственной структуры и соответствующей деятельности на предприятиях.

6) Изменение системы регистрации и ликвидации предприятий в сторону стабилизации сети узловых промышленных предприятий и их непосредственного окружения, более осторожного отношения к применению процедуры банкротства и одновременно процедуры регистрации предприятий.

7) Активизация и расширение деятельности рынка корпоративных ценных бумаг, оздоровление отношений между реальным и фондовым рынками и трансформация последнего в сторону европейской модели.

8) Восстановление отраслевой структуры экономики, создание мягких горизонтальных отраслевых структур обмена информацией и координации деятельности, смягчение региональных различий в условиях деятельности (налогообложение, субсидии, региональный протекционизм и т.п.) предприятий одной отрасли.

Предлагаемая реформа требует модификации как базисных законодательных уложений, таких как Гражданский кодекс РФ, так и корректировки отдельных законов и ведомственных нормативных актов (в том числе выпускаемых ФКЦБ, ФСФО, МАП и т.д.). Главное, однако, состоит в коренном изменении взаимоотношений между элементами треугольника "государство – общество – предприятие". На данной стадии развития рыночных отношений в России общество, а вслед за ним и государство должны "повернуться лицом" к предприятию как локомотиву экономики, обеспечить поддержку фирм, находящихся на более высокой ступени становления корпоративной культуры, демонстрирующих ответственное социальное поведение, развитие и распространение духовного начала в экономике.