

2001 год

Системное моделирование
социально-экономических процессов.
24-я Международная Школа-семинар
имени академика С.С. Шаталина.
Воронеж, ВГУ,

**К ПРОБЛЕМЕ
СИСТЕМНОЙ
ТИПОЛОГИИ
ПРЕДПРИЯТИЙ**

Г.Б. Клейнер

Под системной типологией хозяйствующих субъектов в отличие от их функциональной (поведенческой) типологии понимается классификация предприятий по таким признакам, существенное изменение значений совокупности которых может произойти либо в результате длительной эволюции, либо в результате реализации комплексной социально-экономической стратегии предприятия. В данной работе, выполненной при финансовой поддержке РФФИ, проект, 99-06-80034, обосновывается выделение трех базовых типов предприятий, условно названных "минималистскими", "холистскими" и "анималистскими".

1. *"Минималистский" тип.* На таком предприятии минимизируются все компоненты, не относящиеся непосредственно к производству и реализации продукции. Предприятия освобождаются от избыточных мощностей и излишних работников, от "социальной" нагрузки, от выполнения непрофильных работ. Зрительный образ предприятия в данной концепции – это некая "труба изобилия", в которую поступают производственные ресурсы и из которой с большой скоростью вылетают пользующиеся платежеспособным спросом продукты. Трудовой коллектив не считается значимым элементом деятельности предприятия, работники (вплоть до высших менеджеров) допускают равнозначную замену на других, обладающих достаточным запасом квалификации и навыков. Взаимоотношения с партнерами предприятия основаны на принципах актуальной выгоды, партнеры также могут быть без всяких потерь заменены другими предприятиями при условии сохранения или увеличения выгоды новых контрактов по сравнению с прежними. Взаимоотношения с конкурентами имеют характер соперничества, в конкурентной борьбе без ограничений используются все законные средства.

2. *"Холистский" тип.* Предприятие представляет собой целостную систему, включающую в качестве неразрывно взаимосвязанных компонент средства труда, предметы труда и трудовые ресурсы, а также соответствующие рутинизированные технологии их взаимодействия (в том числе и технологии управления). Возможный визуальный образ предприятия – лесной водоем (озеро), в котором осуществляется биоценоз, способный воспроизводить генетическую информацию и осуществлять эволюционное развитие и, в частности, порождать инновационные продукты. Трудовой коллектив в целом признается значимым для развития предприятия, а его замена – нежелательной. Взаимоотношения с партнерами основаны на соблюдении этических

принципов, при необходимости – достижения компромисса, носят взаимовыгодный в текущем и долгосрочном аспектах характер. Взаимоотношения с конкурентами носят характер соперничества и – частично - сотрудничества.

3. *"Анималистский тип"*. Так же, как и холистское, анималистское предприятие является целостной полноцикловой производственно-воспроизводственной системой, причем эта целостность достигается не только техническим взаимодействием средств, предметов труда и собственно труда (включая управленческий персонал), но и работой своеобразной "души" предприятия - некоторого свойственного именно данному предприятию духовного начала, придающего активность и целенаправленность деятельности предприятия, обеспечивающего его стремление к гармоничному функционированию и развитию. Проявлением «души» предприятия является благоприятный внутренний климат, особенности реакции на внешние факторы, развитая корпоративная культура. Образ предприятия в данной концепции – единый живой организм, обладающий рефлексией – способностью к внутренней оценке и оценке состояния и перспектив окружающей среды. Трудовой коллектив в целом, включая менеджмент, признается одной из неотъемлемых составных частей предприятия, при этом внутреннее единство предприятия обеспечивает единство целей менеджмента, работников и предприятия как самостоятельного хозяйствующего субъекта. Взаимоотношения с деловыми партнерами носят этический характер, основаны на принципах долгосрочного сотрудничества и кооперации. Отношения с конкурентами опираются на принципы коэволюции, совместного освоения новых сфер бизнеса, обмена информацией о намерениях.

Основные признаки классификации представлены в таблице.

Таблица

Характеристические признаки	Тип предприятия		
	Минималистское	Холистское	Анималистское
Основные элементы модели функционирования предприятия	Производственная функция	Производственная функция, воспроизводственные функции, рутины	Производственная и воспроизводственные функции, рутины, генетические инварианты поведения, рефлексивные функции
Основные теоретические концепции функционирования	Неоклассическая теория фирмы	Институционально-эволюционная теория фирмы	Социокультурная системная парадигма

Условная страновая характеристика	«Американская фирма»	«Японская корпорация»	«Российское промышленное предприятие»
Наличие на предприятии незадействованных ресурсов	Отсутствие	Возможно наличие	Возможно наличие, облегчено привлечение
Внешняя заменяемость работников	Облегченная	Затрудненная	Избирательный подход
Внешняя заменяемость менеджеров	Облегченная	Затрудненная	Избирательный подход
Внешняя заменяемость директора	Затрудненная	Затрудненная	Избирательный подход
Основной объект анализа при внешней контрактации	Выгодность транзакции	Выбор партнера	Возможность стратегического партнерства
Преобладающий тип внутрифирменных отношений	Соперничество в рамках правил	Сотрудничество	Солидарность
Условный зрительный образ предприятия	«Труба», «рог изобилия»	«Лесное озеро»	«Живой дом»
Характеристика отношений между участниками рынка, на котором преобладают предприятия данного типа	Конкуренция	Сотрудничество	Согласованное развитие, коэволюция
Стабильность предприятия данного типа при изменении рыночной конъюнктуры	Низкая	Средняя или высокая	Средняя или высокая
Стратегия перехода предприятия от одного типа к другому	К холистскому типу – «достройка», смена лидера. К анималистскому типу – «достройка» или редукция, смена лидера, консолидация, усиление когнитивных функций и функций постижения миссии	К минималистскому типу – «достройка» либо редукция, к анималистскому типу - консолидация, усиление когнитивных функций и функций постижения миссии компании	К минималистскому типу – редукция, смена лидера, изменение критериев принятия решений и оценки персонала. К холистскому типу – ослабление внимания к внутрикорпоративной атмосфере, внепроизводственным аспектам деятельности

Подавляющее большинство реальных предприятий, как показывают обследования, может быть отнесено к одному из указанных типов. Для создания эффективной в долговременном плане и социально приемлемой экономики представляется

необходимым увеличением числа анималистских предприятий, в том числе - в высокотехнологичных отраслях промышленности.