

Глава 11

Российские предприятия на пути в XXI век

Предприятие и экономика: осознание институциональной роли предприятия

До недавнего времени как зарубежная, так и отечественная экономическая теория рассматривала предприятие преимущественно как систему для преобразования ресурсов в продукцию определенного объема, структуры, качества и цены в соответствии с общественным спросом. Ныне идет переосмысление роли предприятия в обществе, осознание институциональной роли предприятия как субъекта концентрации и воспроизводства ресурсов, формирования будущих потребностей и тенденций. В связи с этим меняется и диверсифицируется понятие эффективности предприятия: встает необходимость рассматривать наряду с технологической и экономической эффективностью его институциональную эффективность как степень реализации институциональной роли предприятия в обществе. Институт предприятия не исследован до конца, отличается существенной национальной спецификой и тесно связан с другими социально-экономическими институтами данной страны.

Именно на предприятие как на предполагаемую движущую силу экономики делалась ставка многими реформаторами 90-х годов. Казалось, что стоит только, так сказать, "распеленать младенца", снять все препоны, и свободное развитие предприятий, не сдерживаемых ни госплановско-госнабовской системой распределения, ни министерско-обкомовскими указаниями, что и как производить, ни госкомтрудовскими путями на оплату труда, ни партийно-идеологическим руководством, как наша экономика очень скоро станет процветающей.

Но поведение промышленных предприятий не оправдало ожиданий реформаторов. Либерализация условий функционирования предприятий не привела к расцвету производительных сил. Наоборот, к многочисленным проблемам прошлого (устаревшие технологии и слабый спрос на инновации, изношенность оборудования, низкая трудовая и производственная дисциплина и др.) добавились новые: снижение качества, комплексности и целенаправленности управления; погоня за краткосрочными целями в ущерб продолжению развития и, как следствие - торможение воспроизводственных процессов; рост социальных напряжений между управляющими, работниками и собственниками; утеря квалификации кадров; деконсолидация трудовых коллективов и пр.

Ситуацию усугубили и серьезные трудности в теоретико-методологической базе преобразований. Не вполне применимыми к российской реальности оказались известные в мировой экономической

науке варианты теории фирмы. В экономике спада, неплатежей, бартера, почти тотального нарушения даже самых слабых контрактных обязательств как внутри предприятий, так и в отношениях между ними, как выяснилось, ни неоклассические, ни институционалистские, ни эволюционные, ни агентские концепции фирмы не имеют достаточных оснований для описания и объяснения происходящих процессов. Так, в условиях 70%-го уровня бартерного обмена, отсутствия адекватного ценового учета обмениваемых товаров повисают в воздухе предположения о максимизации прибыли или выручки от реализации и т.п. стоимостных показателей как целевой установке, лежащей в основе механизма принятия управленческих решений на предприятии. Концепция предприятия как "совокупности контрактов", на которой базируются как институциональная, так и агентская теории фирмы, также не адекватна российской действительности с широко распространившейся практикой невыплаты зарплат, перевода на неполный рабочий день по инициативе администрации, неплатежей и других явлений подобного типа, превращающих заключение как контрактов, так и устных договоренностей по существу в ничтожные сделки.

Классическая микроэкономика оперирует предприятиями как простейшими микроорганизмами, чье поведение определяется примитивной реакцией на внешние раздражители (в качестве которых рассматривается преимущественно ценовые сигналы). Между тем каждое предприятие предприятия - это целый мир, заслуживающий детального и многоуровневого изучения не в меньшей степени, что и мир макроэкономики. Поэтому и поведение предприятия не носит исключительно реактивного характера, а сами реакции обусловлены не только, а, может быть, и не столько внешними "раздражителями", сколько внутренним состоянием и эволюцией предприятия. Соответственно и рекомендации по формированию и осуществлению экономической политики, построенные на неоклассической базе, не должны приниматься без тщательной сверки всей цепочки аргументации с реалиями российской жизни.

Вопрос о роли предприятия в современной отечественной экономике, о направленности и характере взаимосвязей между макроэкономическим и микроэкономическим уровнями, о внутренних механизмах принятия решений на предприятиях остается открытым. От решения этого вопроса зависит и определение управляемых факторов, влияющих на деятельность предприятия, и выработка рекомендаций по реструктуризации предприятий, оздоровлению внутренней структуры и механизмов управления. Между тем привлечение необходимой для решения данного вопроса достаточно объемной и достоверной информации как теоретического, так и эмпирического характера, вызывает определенные трудности.

Неоправдавшиеся упования вовсе не свидетельствуют о завышенности роли предприятий в концепциях социального развития, разделяющихся большинством исследователей. Ошибочна была не оценка места и значимости предприятия, а трактовка его поведения как некоей инвариантной схемы, лишь задавленной и искаженной административно-командной системой. В действительности в периоды социально-экономических трансформаций в деятельности предприятий проявляются одновременно три типа черт, элементов поведения: во-первых, черты, сформированные собственным прошлым (дореформенным) опытом, во-вторых, "генетические", т.е. запрограммированные заранее особенности восприятия сигналов внешней среды и

реагирования на них, в-третьих - новые, усваиваемые по ходу дела, строящиеся на почерпнутых из литературы и обмена профессиональной информацией представлениях о правилах экономического поведения в рыночной экономике.

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. Это не удивительно, если учесть, что предприятия являются в сущности единственными среди экономических образований институтами, самовоспроизводство которых, как и общества в целом, заложено в концепцию их существования, а симбиоз государства и предприятий - единственным способом успешного взаимного существования.

Особую роль в деятельности предприятия играют отношения между работниками и руководством. После разрушения административно-командной системы централизованного управления руководители предприятий оказались предоставленными самим себе. В этих условиях в их действиях как представителей юридических лиц возобладали эгоистические мотивы, характерные для физических лиц. Согласно данным обследования, проведенного в 1996 г. Институтом стратегического анализа и развития предпринимательства, из трех вариантов целей руководителей ("стабильное функционирование предприятия", "развитие предприятия", "развитие трудового коллектива") первую цель признают 46.2% директоров, вторую - 49.4%, в то время как третью - лишь 2.8%. Соответственно этому взгляду на трудовой фактор как нечто незначимое, минимальную оценку получают и проблемы мотивации работников предприятия (стоит напомнить, что именно снижение трудовой мотивации называлось в качестве основного недостатка дореформенной экономической системы). Только 1.6% руководителей считают значимой проблему незаинтересованности работников в хорошей работе. При этом проблема нехватки денежных оборотных средств была отмечена как наиболее значимая 22.7% респондентов, проблемы сбытового характера - 13.4%.

В западной литературе различаются два альтернативных подхода к взаимоотношению работника и предприятия. Первый 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 - 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 непреодолимое обстоятельство, а контракт не рассматривается (обеими его сторонами - и работодателем, и работником) 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":

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

Обязательства работника по отношению к коллективу 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.

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 описанному выше. На поведение накладываются разнообразные ситуационные особенности, влияют черты характера работника и руководителя, традиции коллектива. Однако в основе исходного осознания ситуации лежит именно "философия".

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. Не отвечают они 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, продолжен 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.

В.М. Полтерович отмечает, что увольнение работников, являющихся владельцами акций предприятия, должно быть невыгодно директору, поскольку в этом случае принадлежащие работникам акции, скорее всего, перейдут в руки соперничающих с дирекцией сторонних группировок, и власть директора уменьшится. С другой стороны, работники по аналогичным причинам опасаются ухода с предприятия директора: его пакет акций станет добычей стратегического инвестора, который может начать сокращение избыточного числа занятых на предприятии.² Эта картина отвечает имеющимся фактическим данным как об острой борьбе за акции крупных промышленных предприятий, могущих приносить доходы их владельцам, так и о сохранении избыточной занятости на многих предприятиях. При такой трактовке приобретение работником акций своего предприятия способствует укреплению связи между предприятием и работником, приближая его точку зрения и точку зрения руководителя предприятия на пребывание данного индивидуума в составе трудового коллектива к "философии судьбы". Вместе с тем руководители предприятий часто прибегают к внутренней скупке акций у коллектива, что в условиях невыплаты зарплаты становится если не финансово, то менеджериально выгодной для директора сделкой. В этой связи хотелось бы отметить, что понятие "эффективного собственника", т.е. собственника, заинтересованного в долгосрочном развитии предприятия, в современных условиях может найти свое адекватное воплощение не столько в лице внешних инвесторов - крупных банков или финансовых компаний - сколько в лице трудовых коллективов самих предприятий. Во всяком случае, нельзя не согласиться с теми, кто считает, что возможности самоуправляемых предприятий в России далеко не исчерпаны.

Социальная функция предприятия выражается не только в интеграции индивидуума в социальное сообщество, но и в распределении и минимизации индивидуальных рисков. После легализации российского предпринимательства у многих сложилось убеждение, что деятельность предприятий, действительно порой неэффективно использующих трудовые ресурсы, в значительной мере может быть заменена индивидуальной трудовой деятельностью. При этом упускался из виду такой практически вездесущий аспект экономической деятельности, как риск. Индивидуальный предприниматель несет риск в полном объеме самостоятельно. Предприятие же, интегрируя работника в сообщество, позволяет распределить риск в пространстве (по направлениям деятельности) и во времени, координируя моменты поступлений и платежей. В условиях сокращения активности производственных предприятий степень неопределенности экономики многократно возрастает, что в свою очередь снижает шансы на привлечение инвестиций. Рецессионный круг замыкается.

Крайне негативно сказываются происходящие на предприятиях деструктивные процессы на формировании так называемого "среднего класса" - устойчивого социального образования, состоящего из относительно консервативных граждан, лояльных по отношению к государству и к другим социальным группам. Именно представители промышленного менеджмента в совокупности с работниками науки, просвещения, здравоохранения, интеллигенцией в целом должны образовать ядро среднего класса, задача создания которого пока безуспешно решается в ходе реформ. Представление о среднем классе как о предпринимательском в сложившихся в России условиях экономической и политической нестабильности лишено оснований. Предприниматель по своему психологическому типу - человек, склонный и готовый к риску, не

только к выигрышам, но и к потерям, к возможности либо перейти в группу "богатых", либо начать все сначала. Уровень его осторожности, ответственности перед коллективом и обществом обычно не слишком высок, поэтому стабильный "средний слой" не может базироваться на предпринимателях.

В условиях России социальные функции предприятия незаменимы, они не могут быть реализованы на достаточном уровне никаким другим институтом. Судьбы российских предприятий и самой России оказались связанными более тесно, чем это представлялось ранее.

Социально-экономический потенциал российских предприятий

Для анализа возможностей и путей возрождения российской экономики крайне важно понять: обладают ли отечественные предприятия с их устаревшим оборудованием, неэффективными технологиями, экологической дефектностью и стремительно люмпенизирующимся коллективом, потенциалом возрождения, или же лучше начать "с чистого листа"?

В настоящее время преобладающими являются две точки зрения на промышленный потенциал России. Согласно первой из них, которую можно назвать "ликвидаторской", промышленность России неконкурентоспособна и не может стать таковой без полной перестройки, фактически строительства новой промышленности. Сторонники этого подхода говорят либо о массовом организованном выводе предприятий из эксплуатации, либо о стихийном закрытии предприятий, во всяком случае, подошедших к черте банкротства. В обоих случаях - "никакой поддержки нерентабельным предприятиям", а рентабельные выплывут сами. Вторая полярная точка зрения рассматривает существующие промышленные структуры как "становой хребет" экономики страны и ориентируется на "государственное управление в чрезвычайных ситуациях", к числу которых можно отнести положение в промышленности.

По нашему мнению, истина лежит на путях эволюционного развития существующих промышленных предприятий при координирующей роли общепромышленных структур. Инвестиционный этап развития народного хозяйства, который, как считается, должен наступить вслед за достижением финансовой стабилизации, может оказаться бесплодным, если в промышленном потенциале России произойдут необратимые изменения. Сами по себе инвестиции могут стать импульсом, толчком развития промышленности только в том случае, когда экономика уже находится в движении, и условия для реализации инвестиций созданы. В свою очередь, создание этих условий зависит от многих факторов, связанных с различными компонентами промышленного потенциала страны.

Наша точка зрения состоит в том, что решающими для восстановления промышленного потенциала и доведения его до допустимого в современной экономике мирового сообщества уровня являются две компоненты: промышленная политика государства и поведение руководителей промышленных предприятий.

Уточним самое понятие потенциала предприятия как институционально-экономической системы. Это - некий комплекс, включающий:

- потенциал спроса на профильную продукцию предприятия;
- инвестиционный потенциал предприятия как характеристика спроса на акции и другие ценные бумаги предприятия и его привлекательности в качестве объекта прямых инвестиций;
- социальный потенциал предприятия как характеристика привлекательности предприятия в качестве объекта приложения труда.

Сравнение систем по их потенциалу должно базироваться на анализе возможностей реализации определенных и общих для сопоставляемых систем целей. Генеральная внутренняя цель относительно крупного самостоятельного экономического объекта (предприятия, фирмы) может быть определена как устойчивое развитие, согласованное с изменениями внешней социально-экономической среды. Такая формулировка предполагает и реакцию на колебания спроса, и участие в его формировании, и другие аспекты взаимодействия с отраслевым, внеотраслевым и территориальным окружением. Эта общая цель в конкретных случаях дополняется индивидуальными тактическими задачами, как правило, связанными с обеспечением реализации основной цели. Соответственно эффективность работы предприятия понимается как степень достижения показателей устойчивого развития и гармоничности взаимодействия с внешней социально-экономической и природной средой.

Основной вопрос заключается в следующем: позволяют ли условия, характеризующие внутреннюю ситуацию на предприятиях, а также социально-экономическую среду каждого из них, рассчитывать в среднесрочной перспективе на эффективное функционирование промышленности в целом, или же требуется как полная перестройка микроэкономической структуры промышленности (слияние, разделение, создание новых предприятий), так и реструктуризация самих предприятий? Этот вопрос имеет и операциональное содержание:

целесообразно ли опираться на существующую сеть промышленных предприятий, оказывать им поддержку в расчете на их эволюционную адаптацию к новой ситуации и задачам, или имеющиеся ресурсы следует вложить в создание как бы "новой", строящейся на современных организационно-технологических основах априорно конкурентоспособной промышленности?

Несомненно, что большинство промышленных предприятий находится в настоящее время в состоянии кризиса. Около одной трети предприятий России являются убыточными. Сумма взаимной задолженности промышленных предприятий вчетверо превышала суммарный объем средств, находящихся на их счетах. Крайне низка инвестиционная активность предприятий. В 1996г. около 17% предприятий вообще не делали капитальных вложений, а все имеющиеся средства (включая амортизационные отчисления) направляли на оплату труда и пополнение запасов оборотных средств.

Ситуация на промышленных предприятиях в настоящее время далека от стабильной и характеризуется активным протеканием следующих основных процессов:

- самоидентификация предприятия как целостной обособленной системы, формирования новых целевых установок и интересов предприятия и работников;
- позиционирование предприятия в рыночной среде;
- изменение стратегического типа предприятия, определяемого такими базисными характеристиками как степень диверсификации номенклатуры продукции, потребителей и поставщиков, доля предприятия на региональном и отраслевом рынках, соотношение между внутренними и внешними стимулами обновления продукции и технологии, место, занимаемое предприятием в конкурентной группе и т.п.;
- изменение состава коллектива предприятия, разрыв существовавших ранее функциональных и иных связей между членами коллектива и формирование новых;
- изменение форм и методов управления предприятием.

Эти процессы затрудняют нормальное функционирование предприятий. В значительной мере исчезает твердая основа, структурный каркас промышленности: мелкие предприятия конъюнктурного типа обладают достаточной мобильностью, чтобы своевременно реагировать на изменения спроса, но подвержены влиянию внутренних конфликтов и в принципе институционально нестабильны; крупные предприятия обрабатывающей промышленности сочетают институциональную стабильность с функциональной нестабильностью (такие предприятия, как, например, Ижорский механический завод, ЗИЛ, Кировский завод не работают по тем или иным функциональным причинам до нескольких недель подряд).

Между коллективом и администрацией предприятий углубляется разрыв, начавшийся в период отмены внешних ограничений на распределение заработной платы, усилившийся в период первого этапа приватизации и закрепившийся в настоящее время в виде различных интересов руководства и остальных работников предприятия.

Перечисленные процессы, с одной стороны, могут рассматриваться как неизбежные "болезни роста", связанные с вхождением предприятия в изменившуюся социальноэкономическую среду, с другой - как результат конкретных субъективных решений, принимавшихся руководством (в значительно меньшей степени - другими работниками предприятий) решений. Наша точка зрения заключается в том, что менеджмент промышленных предприятий, получив самостоятельность в принятии решений и освободившись от ответственности перед вышестоящими организациями, сделал (возможно, "по инерции") еще "два шага вперед": покончил с ответственностью перед коллективом предприятий и перед предприятиями-смежниками. Именно здесь, а не только в

геополитических изменениях, лежат основные причины пресловутого "разрыва хозяйственных связей".

Вместе с тем перечисленные особенности состояния предприятий промышленности не дают, по нашему мнению, оснований для вывода о полной "выработке" потенциала промышленных предприятий. Решающее условие для выживания и развития предприятия - возможность координации, слаженности и согласованности компонентов потенциала, в том числе для низкзатратной адаптации предприятия к изменениям окружающей среды. До сих пор сохраняются значительные потенции внутренней интеграции предприятия, своеобразные центростремительные силы, обеспечивающие целостность предприятия и единство процессов производства и реализации продукции, а также воспроизводства производственно-технологической базы. Предприятия аккумулировали "производственную память" ресурсов, как человеческих, в которых эта память выступает в виде навыков, правил поведения и т.д., так и материальных, в которых она находит отражение в конструкциях, способах изготовления эксплуатации и других элементах технологии. Пока на промышленных предприятиях в значительной мере сохранилось ядро трудового коллектива. Кадровые работники предприятий, насколько можно судить, "истосковавшиеся" по работе, способны и готовы работать с достаточной отдачей на физически устаревшем оборудовании за сравнительно невысокую оплату. При этом результаты их труда в определенном классе случаев могут вполне соперничать с лучшими зарубежными образцами.

Системное единство средств, предметов и живого труда составляет, на наш взгляд, основу потенциала промышленных предприятий. Полномасштабная замена одного из трех компонент производственного процесса в условиях отечественной промышленности невозможна, не говоря уже о замене всех трех компонент. Единственным приемлемым (а по существу - и единственно реальным) представляется вариант создания механизмов и стимулов эволюционного обновления производства на базе существующих предприятий при одновременной гармонизации функционирования предприятий с потребностями их экономического окружения.

По нашему мнению, оценка микроэкономического потенциала промышленности располагается между "низким" и "значительным" уровнями, приближаясь, к значительному.

Сценарии будущего: трансформации предприятий в XXI веке

Изменения, происшедшие в экономике в XX веке, до сих пор не нашли достаточно полного отражения как в экономической теории, так и в экономической политике на государственном уровне. Одно из наиболее существенных отличий постиндустриального периода экономики от экономики индустриального общества - изменение глобальной целевой функции производства. Главная задача производства в индустриальном обществе - произвести такое количество продукции, которое позволило бы обеспечить потребности населения и нужды дальнейшего экономического развития в товарах и услугах. По существу речь здесь идет о получении как можно

большого количества экземпляров товаров каждого данного потребляемого вида. Соответственно одна из важнейших задач управления предприятием - определение объемов производства, обеспечивающих экономическую эффективность его деятельности.

Наоборот, для экономики постиндустриального общества главным является не тиражирование, т.е. получение новых экземпляров данного продукта (эта задача в условиях комплексной автоматизации производственно-хозяйственных и управленческих процессов на предприятиях относительно легко решается и отходит на второй план), а разработка и создание новых видов товаров и услуг. Целевая функция производства здесь характеризует не количество произведенных экземпляров, а количество разных "сущностей", т.е. качественно различных экономических благ.

Соответствующим образом меняется и оценка факторов производства. Если в индустриальной экономике в качестве естественных измерителей объема вовлеченных в производство факторов выступали количества средств труда, предметов труда и самого труда, то в постиндустриальном обществе этими измерителями становятся не количественные характеристики ресурсов, а их качественные показатели (или просто наличие тех или иных качественно уникальных элементов ресурсных благ).

Так, уже сейчас коммерческий успех современного предприятия определяется не столько численностью персонала, сколько наличием среди работников людей, способных создать новое изделие или услугу, найти новый способ организации производства, уловить процесс формирования новых потребностей в рыночной сфере и адекватно отреагировать на него и т.д. В частности, в значительном числе случаев успех или неудача деятельности предприятия в решающей степени зависят от личности директора, его информированности, энергии, связей и т.п. Подобным же образом одним из наиболее важных ресурсов становится информация, относящаяся к технологии или организации производства и выступающая как результат интеллектуальной деятельности.

В целом можно сказать, что переход от индустриальной к постиндустриальной экономике в мировом масштабе характеризуется индивидуализацией всех товарно-ресурсных компонентов экономики. Каждый значимый компонент оказывается индивидуально отличным от других, уникальным и в каком-то смысле незаменимым. "Количество сущностей" как основной натуральный измеритель в мировой экономике уступило место "сущности количества".

Сузилась также, по нашему мнению, и сфера денежных измерителей объемов благ. Локально-неравновесное состояние, в котором реально пребывает экономика практически в каждый момент времени, не позволяет рассчитывать на выравнивание таких показателей, как оплата творческого труда, цена интеллектуального продукта, стоимость инновационного проекта. Индивидуализация товаров ведет к индивидуализации потребностей, индивидуализации сделок и локализации цен. Если же цена существенно зависит от конкретной транзакции, конкретных особенностей ее

участников, то ценовое измерение теряет свойства количественных шкал (главным из которых являются дупараметричность, т.е. ситуация, при которой шкала полностью определяется только двумя параметрами - началом отсчета и единицей измерения) и превращается в качественное измерение. В свою очередь, это затрудняет и делает во многих случаях бессмысленным процесс усреднения измерений. Цена теряет также свойства ориентира и прогнозные свойства. Критикуя архаичные варианты "теории фирмы", основанные на неоклассических установках, Лангуа и Робертсон отмечают: предположение, что фирма оперирует "в пространстве цен и количеств" является недостаточным во многих институциональных аспектах.

Еще одной характеристикой постиндустриального мира индивидуализированных "сущностей" является его нелинейность. В широком смысле слова это означает несводимость одних объектов к другим с помощью преобразований подобия (линейных преобразований). В "линейном" мире объекты, имея одну и ту же форму (конфигурацию), различаются своими размерами. В "нелинейном" мире каждый объект имеет свой неповторимый образ и по существу несоизмерим с другими. В таком мире труд работника по созданию товаров или услуг - это труд творца, художника.

Вместе с тем следует отметить, что тенденция интеллектуализации труда (и как следствие - индивидуализации экономических сущностей) получает в настоящий момент мощный противовес - тенденцию тотальной мировой информатизации с помощью сети Internet. Информационное пространственное "выравнивание", по-видимому, могло бы привести к увеличению степени сопоставимости различных экономических феноменов, в том числе качественных особенностей факторов и результатов производства. По нашему мнению, однако, развитие соответствующей тенденции существенно ослабляется из-за таких особенностей процесса информатизации, как хаотичность, неупорядоченность и перенасыщенность информационных каналов.

Рассмотрим с этой точки зрения ситуацию в отечественной экономике.

Эта ситуация сегодня имеет достаточно сложный характер. Российская экономика, войдя в фазу индустриализации в начале 30-х годов, не смогла полностью завершить ее даже к концу 80-х годов и сохраняла черты как индустриального, так доиндустриального периода. Число занятых ручным трудом, технологические особенности производственных процессов, социально-психологические характеристики работников свидетельствовали о промежуточном положении России. Степень индивидуализации материальных благ и ресурсов была невелика. То же относилось и к трудовому фактору. "Незаменимых людей - провозглашалось в известном лозунге, - у нас нет!" Вместе с тем достаточно высокого уровня достигала степень индивидуализации предприятий-производителей товаров и услуг. Одной из причин этого была высокая степень технологической специализации производства и разделения труда, монополизм производителей. "Незаменимых работников" в России как бы не было, а "незаменимые предприятия" появились.

В дальнейшем по мере децентрализации управления, роста самостоятельности отдельных звеньев экономики, институциональной деструктуризации индивидуализация этих звеньев и, как следствие, всей экономики возмужала. После ликвидации в начале 90-х годов системы вертикального планирования и управления, в результате первого этапа приватизации у руководителей предприятий оказалась в руках практически бесконтрольная власть. Наступил этап "экономики физических лиц"⁵, в которой индивидуализация трудовых ресурсов имеет ярко выраженный характер на уровне высшего менеджмента (директоров предприятий) и слабо представлена на уровне остальных работников.

На данном этапе развития российской экономики, когда производственные мощности предприятий остаются недогруженными, трудовой фактор объема производства проявляется не в показателях численности или фонда оплаты труда предприятия, а в чисто индивидуальном аспекте, когда личность руководителя служит как бы гарантом выполнения согласованных действий- начиная от производства или продажи заказанной продукции и кончая "комиссионными" выплатами в пользу директора предприятия-заказчика. В ряде случаев, в число трудовых факторов объема производства и реализации продукции входит наличие на предприятии тех или иных специалистов с уникальными навыками или технологиями. Таким образом, можно сделать вывод, что и для российской экономики настоящего периода трудовые факторы уже (частично, по крайней мере) представлены индивидуализированными характеристиками, отражающими не объемные, а качественные показатели персонала.

Что же касается вещественных факторов производства - сырья, материалов, полуфабрикатов, комплектующих изделий и т.п., то при оценке степени их индивидуализации следует учесть, что в современных условиях, когда у большинства промышленных предприятий отсутствуют оборотные средства на их приобретение, особую роль играет бартерный обмен материальными ценностями. Это означает, что каждая единица товарно-материальных ценностей имеет самостоятельное значение как потенциальный прямой или опосредованный фактор производства. Иными словами, в "бартерной экономике", какой сейчас в значительной степени является наша отечественная экономика материальные факторы также являются в высокой степени индивидуализированными. Следует учесть также, что индивидуализации факторов способствует высокая "вязкость" отечественной экономической среды, слабость экономической инфраструктуры.

Таким образом, и в российской экономике, хотя и по другим причинам, чем в экономике развитых стран Запада, факторы (следовательно, и результаты) производства имеют тенденцию к индивидуализации.

Заметим, что эта мировая тенденция имеет в принципе благоприятную для России направленность. Основные трудности экономика России в течение многих десятилетий испытывала в связи с низким качеством массовой продукции. "Проблема тиражирования" с достаточно высоким качеством всех экземпляров и сейчас остается наиболее сложной. Импульсный характер труда, изначально, по-видимому, присущий отечественному товаропроизводителю, не позволяет поддерживать надлежащий уровень качества в течение

долгого времени. В системе международного разделения труда Россия должна занять те ниши, в которых могут быть проявлены наиболее выигрышные черты ее социально-экономического потенциала. К таким областям относится прежде всего создание и изготовление продукции наукоемкой, интеллектуальной, требующей нестандартных творческих решений. В условиях индивидуализации экономических благ и роста общественной оценки именно такой продукции экономический потенциал России может быть реализован в наибольшей степени. Можно надеяться, что в следующем веке сырьевой российский экспорт уступит место экспорту "интеллектоемкой" продукции.

Согласно футурологическим воззрениям некоторых ученых, при доминировании тенденции индивидуализации, интеллектуализации труда, информатизации и совершенствования коммуникационных средств, характер коллективного целенаправленного труда претерпит решительные изменения, и нужда в предприятиях как пространственно обособленных мультипликаторах ресурсов и усилий отпадет. Если в настоящее время основные различия между предприятиями связаны с разным организационно-техническим уровнем производства и реализации продукции, то с течением времени "техногенный" фактор как доминанта различий в конкурентном положении сменится "хомогенным" фактором, определяемым исключительно способностями и возможностями (главным образом интеллектуальными и духовными) каждого работника предприятия и его менеджеров. При этом предприятие как "локус" заменит дистанционно координируемая индивидуальная трудовая и творческая деятельность.

Думается, что такая точка зрения чересчур радикальна. Социальный характер труда не связан непосредственно с производственным аппаратом, видами орудий и предметов труда. Социальные рефлексы человека, наряду с "витальными", обеспечивающими индивидуальное выживание, и рефлексам саморазвития, подготавливающими человека к возможному изменению окружающей среды, относятся к числу безусловных. Многие необходимые потребности и ролевые функции человека (например, стремление и потребность в сопереживании), не могут быть реализованы без совместного с другими людьми, синхронизированного и постоянно реферируемого труда. "Живая" производственная иерархия, по-видимому, выполняет не столько роль эффективного средства реализации внутрифирменного управления, сколько роль стимула для социального и профессионального роста работника. Непосредственное, очное общение работников на территории предприятия активизирует его "резонансные" функции, реализующие основное назначение предприятия: быть своеобразным аккумулятором социально-экономических ресурсов и факторов производства. Творческое озарение часто возникает как результат эмоционального всплеска, связанного с непосредственным общением коллег. Мультипликативные эффекты, возникающие в ходе взаимодействия индивидуальностей и являющиеся одним из важных факторов конкурентоспособности данного коллектива и продуктов его деятельности, не могут быть реализованы дистанционным способом. Перефразируя применительно к экономической предметной области и к предприятию как ее субъекту изречение Декарта, можно сказать: "Я конкурирую, следовательно, существую!" Следует думать, что эффективность рассредоточенного труда не сможет конкурировать с эффективностью концентрированных и многоаспектно координируемых (или самокоординирующихся) производительных сил. Вместе с тем при

некоторых вариантах общественного и научно-технического развития дистанционная организация может стать одним из существенных направлений развития новых производственных структур.

Нам представляется бесспорным, что в наступающем веке предприятия останутся наиболее распространенной формой организации коллективного труда. При этом роль крупных и крупнейших корпораций будет сокращаться. При относительно нормальном течении событий ключевое производство внутри развитых стран будет сосредоточено на средних и малых предприятиях, сочетающих возможность личного общения работников с достаточной устойчивостью развития. Транснациональные компании останутся ведущими в сфере репродукции материальных ценностей и покинут инновационную сферу - основной источник прибылей в XXI веке.

Реформирование предприятий: из прошлого в будущее

В конце нынешнего и начале будущего века основным содержанием развития предприятий станет процесс их внутренней и внешней реорганизации. Придание ему эволюционного направленного характера является одной из основных задач государства в экономической сфере. Следует не разрушать имеющийся микроэкономический потенциал, а, используя системные преимущества работающих предприятий, подготовить качественный скачок, основанный на переходе к новым технологиям в производстве и управлении им. В конечном счете, в мировой экономической конкуренции среди развитых стран побеждает

не та, которая "сильнее", а та, которая лучше осознает и использует свой микроэкономический потенциал, у которой наиболее тесно связаны формы организации производства и его содержание. Облик, внутренняя организация и функциональное поведение сегодняшних предприятий России коренным образом отличаются от тех, которые должны быть свойственны российским предприятиям в следующем столетии. (Не следует думать, что эволюция наших предприятий должна пройти все этапы, пройденные промышленностью Запада; особенности национальной социально-экономической реальности и истории не могут не отразиться как на целевых, так и процессных характеристиках эволюции).

Реформа промышленных предприятий России относится в настоящее время к числу наиболее актуальных и вместе с тем масштабных мероприятий, затрагивающих широкий круг юридических лиц, граждан, государственных учреждений, органов управления и власти. Влияние реформы предприятий распространяется не только на участников этих мероприятий, оно затрагивает практически все компоненты социально-экономической, технологической и природной среды. Функциональная и экономическая неэффективность большинства промышленных предприятий, недостаточная восприимчивость их к достижениям научно-технического прогресса и социально-управленческим инновациям катастрофически замедляют развитие страны в целом, отбрасывая ее на обочину мировой экономики. Ситуация в промышленности достигла критического состояния, что делает реформу предприятий столь же необходимой, сколь и трудной задачей.

Цель процесса реформирования отечественных предприятий в целом - создание оптимальной по составу сети предприятий эффективно функционирующих, развивающихся и успешно удовлетворяющих основные потребности народного хозяйства в условиях рыночной экономики.

Цель программы реформирования - создание системы инициации, стимулирования, поддержки и контроля мероприятий, направленных на радикальное повышение эффективности деятельности предприятий, оптимизацию их состава, внутренних и внешних условий функционирования.

Цель реформирования конкретного предприятия - создание внутренних (и по возможности - внешних) условий для обеспечения стабильного функционирования и развития предприятия в гармоничном эволюционном взаимодействии с социально-экономической, технологической и природной средой.

Начав целенаправленную перестройку, ориентированную на институциональную и функциональную адаптацию к рыночным условиям, предприятие должно получить определенные стимулы и льготы для ее успешного проведения и завершения. При этом эти льготы должны предоставляться в условиях гласности, от имени и по поручению государства. Иными словами, реформируемые предприятия должны подпадать под патронаж государства. Смысл этого патронажа не только и не столько в ослаблении налогового бремени или получении прямых государственных инвестиций, гарантий и т.п. Дело и не в уменьшении бремени ответственности предприятия, его руководителей и владельцев за результаты функционирования. Главное в том, что адресуемые предприятиям интересы и ожидания общества, представленные в том числе и в виде интересов государства, должны быть сближены с интересами и ожиданиями предприятия. В нынешней ситуации преодоление элементов противостояния руководителей предприятия и органов государственного управления, сам по себе процесс согласования этих интересов имеют важное значение для преобразования социально-экономического климата в стране.

Прошедшее первую стадию реформирования предприятие, удовлетворяющее жестким критериям, может быть признано реформированным. Статус реформированного предприятия позволяет ему рассчитывать на доверие инвесторов, поставщиков и потребителей продукции, в определенных случаях пользоваться государственными гарантиями. По существу, речь идет о приобщении к корпоративной элите государства.

При этом должен быть формально узаконен не только новый статус предприятия, но и соответствующий статус его руководителя, дающий ему определенные льготы и привилегии.

Первоочередные направления реформы промышленных предприятий должны затронуть внутреннее управление и менеджмент предприятий, а также их внутреннюю структуру и структуру их сети.

Внедрение стратегического планирования на промышленных предприятиях

Главная задача реформирования предприятий связана с необходимостью активизации и наращивания их потенциала при одновременном преодолении хаотичности внутреннего состояния и внешней деятельности предприятий, повышении предсказуемости функционирования. Для этого следует усилить внимание к стратегическим аспектам управления. По существу, речь идет о качественном скачке: сейчас подавляющее большинство предприятий промышленности (включая индустриальные гиганты) не имеет документально подготовленной, обсужденной в коллективе и принятой им комплексной стратегии деятельности и развития. Определенная содержательная часть такой стратегии должна быть гласной и доступной для всех членов экономического сообщества, что позволит партнерам более обоснованно строить отношения с предприятием.

Продуманная и прошедшая на предприятии определенные процедуры утверждения стратегия должна стать основой бизнес-планов предприятий. Без такой основы бизнес-планирование превращается в манипуляции цифрами и фактами в попытках привлечь кредиты или инвестиции. Внедрение комплексного стратегического планирования на промышленных предприятиях позволит решить и проблемы согласования производственных и воспроизводственных процессов (разрыв между этими процессами, т.е. неинвестиционный характер развития, может быть преодолен только при переходе от краткосрочного к стратегическому типу управления), скоординировать деятельность различных подсистем предприятия и тем самым повысить его потенциал.

Применение стратегического планирования, создание системы, при которой те или иные частные решения принимаются руководством к реализации лишь в том случае, когда они соответствуют общей стратегии, создаст условия сбалансированного развития всех компонент деятельности предприятия, включая рыночные.

Остается заметить, что стратегическое планирование в сегодняшних условиях коренным образом отличается от централизованного планирования доперестроечного периода, когда объемы и номенклатура продукции, поставщики и потребители, проекты реконструкции и т.п. вопросы находились вне компетенции самого предприятия. Одной из задач Министерства экономики в этих условиях должна стать разработка методических материалов по внедрению стратегического планирования на реформируемых предприятиях.

Повышение степени интегрированности сети предприятий

В ходе экономических реформ доминирующим стал процесс дробления крупных предприятий, выделения отдельных цехов, служб, отделов в самостоятельные единицы. Этот процесс поддерживался приватизационным и антимонопольным законодательством.

В общественном сознании и по сей день главенствует идея, что малое и частное предприятие - это "хорошее" и "рыночное" предприятие, а крупное и (частично) государственное - это плохое, устаревшее и "антирыночное коммунистическое" предприятие. Такая точка зрения не имеет обоснования и отражает лишь некритическое восприятие некоторых лозунгов переходного периода. Так же, как и общественная роль малых предприятий, связанная, кроме удовлетворения ряда потребительских потребностей, с развитием предпринимательства, не может быть реализована средними и крупными, роль крупных предприятий в экономике страны незаменима. Именно крупные промышленные предприятия являются сегодня ключевыми элементами экономики, несут на себе значительную часть не только градообразующих, но и "странообразующих" функций.

Возникший в течение последних лет промышленный ландшафт стал плоским и дробным, а степень как вертикальной, так и горизонтальной интеграции предприятий - не соответствующей технологической структуре промышленного производства. Такая ситуация сама по себе в немалой степени способствовала расцвету бартера в экономике России. Поэтому перспективы возрождения высокотехнологичной конкурентоспособной промышленности связаны с мерами, стимулирующими интеграцию и комбинирование в промышленности под контролем государства. Сеть предприятий, насчитывающая около 2 млн. единиц, является слишком дробной для России. Взаимодействие между ее узлами, обеспечиваемое в развитых странах строгим соблюдением законов, обычаев и традиций, в условиях России отличается нестабильностью и не отвечает задачам возрождения отечественной экономики. Думается, что на данном этапе следует несколько ограничить процессы создания новых юридических лиц.

Необходима осознанная государственная поддержка формирования и развития не только финансово-промышленных, но и научно-производственных, производственно-научных и других промышленных групп и объединений. При этом сложившаяся структура бартерных взаимоотношений между промышленными предприятиями должна сыграть ту же роль, которую играют протоптанные людьми тропинки на свежесаживаемых газонах: эти тропинки наилучшим образом указывают места, где следует проложить асфальтовые пешеходные дорожки. Изучив и использовав бартерную структуру, государству следует стимулировать объединение предприятий на новых корпоративных основах. Такие аспекты деловых взаимодействий в бартерной экономике, как взаимная заинтересованность, личные контакты, доверие, сотрудничество должны получить свое полное развитие в новой экономике корпоративных предприятий.

В ходе реализации первоочередных мер по реформированию институциональной структуры промышленности в каждой отрасли надлежит выделить особые производства - предприятия, способные обеспечить спрос на ключевую продукцию смежных отраслей и производить товары мирового уровня. Эти производства (крупные предприятия либо их объединения) должны быть взяты под особый контроль государства в лице субъектов федерации или федеральных отраслевых органов. Если речь идет о существующих акционерных предприятиях, то контроль может быть обеспечен путем выкупа государством значительной части акций (такая процедура была осуществлена московским правительством в отношении АО ЗИЛ), если речь о формируемых объединениях, то необходимы четкие обязательные процедуры создания холдингов или ФПГ.

Такие предприятия должны (возможно, на возвратной основе) наделяться уставным капиталом, соответствующим длительности и характеру производственно-реализационного цикла, что позволит за счет финансового "импульса" сменить бартерные цепочки товарноденежными.

Если уподобить промышленность человеческому организму, то воздействие на производство с помощью активизации этих ключевых с точки зрения спроса предприятий можно сравнить с акупunkturой - воздействием на организм через особые точки на поверхности тела. "Акупунктурные" точки соответствуют "точкам возможного роста" в концепции экономического развития.

Для поддержания функционирования ключевых производств было бы целесообразно проведение ряда мер, связанных с государственным регулированием рынка корпоративных ценных бумаг. В настоящее время этот рынок обслуживает в основном спекулятивных инвесторов и в значительной степени оторван от деятельности эмитентов. Изменение потоков средств, циркулирующих на этом рынке, включение в них промышленных эмитентов является необходимым условием повышения эффективности экономики, привлечения инвестиций, запуска механизмов саморегулирования экономики. На период реализации программы реформирования предприятий государство в лице специально уполномоченного органа могло бы сыграть на фондовом рынке в отношении акций ключевых производств примерно ту же роль, которую играет Центральный банк на валютном рынке. Регулирование курса акций патронируемых государством компаний, обеспечение минимальных гарантий для инвесторов и эмитентов создало бы предпосылки продления действия активизирующего импульса и вывода стержневой части экономики из состояния рецессии.

Перестройка организационно-производственной структуры предприятия

В условиях необычайно острой мировой конкуренции необходимо, чтобы в каждой отрасли отечественной промышленности были в определенном количестве представлены предприятия, способные обеспечить создание, восприятие, закрепление и развитие технологических новшеств. Речь идет о четырех типах предприятий, условно называемых "технологическими", "конъюнктурными", "маркетинговыми" и "предприятиями технологической атаки (технологических скачков)".

Предприятия технологического типа функционируют на основе системы определенных стабильных технологических процессов, замена которых привела бы к изменению самого профиля предприятия, по существу - к организации нового предприятия (даже при сохранении юридического лица). Эволюционное изменение технологии для таких предприятий может быть лишь результатом длительных научно-исследовательских разработок, что требует высоких затрат, превосходящих, как правило, финансовые и кредитные возможности предприятия. К технологическому типу относятся, например, многие предприятия металлургии, химической промышленности.

Учет рыночных запросов здесь может проявляться в изменении количественных параметров продукции, расширении или сужении ассортимента, улучшении качества, а ценовая конкуренция подталкивать к мероприятиям по сокращению внутренних издержек. По существу взаимодействие предприятия технологического типа с товарным рынком носит односторонний характер: "предприятие --> рынок".

В основе функционирования предприятий конъюнктурного типа лежит технология производства жестко не связанная с основными фондами. Такие предприятия производят продукцию (оказывают услуги), не требующую узкоспециализированного оборудования, длительной и дорогой подготовки производства и процесса освоения. Они ориентированы на удовлетворение текущих и быстро меняющихся запросов рынка. К этому типу относятся некоторые машиностроительные сборочные фирмы. Взаимодействие таких предприятий с рынком также носит односторонний характер: "рынок --> предприятие".

Предприятия маркетингового типа отличаются от конъюнктурных тем, что, во-первых, ориентируются не только на текущие запросы рынка, но и на будущие его требования, пытаются заранее подготовить соответствующую технологию и, во-вторых, ведут политику активного воздействия на рыночный спрос будущих периодов. Взаимодействие подобных предприятий с рынком носит двусторонний характер: "рынок <--> предприятие".

Наконец, предприятия технологической атаки оказываются в состоянии не просто эволюционно изменять технологию производства, но и самостоятельно раньше других проводить революционные перемены. Предприятие данного типа строит свою стратегию таким образом, чтобы неизбежные под воздействием научно-технического прогресса технологические скачки были реализованы ими, а не конкурирующими фирмами. К этому типу (с большой натяжкой) могут быть отнесены крупнейшие предприятия аэрокосмической отрасли. Не следует думать, что такая политика требует астрономических затрат на НИОКР. Важнее здесь не суммы, а фокусирование усилий и ресурсов предприятия. Во взаимодействии предприятия с рынком появляется третий элемент - научно-технический прогресс: "рынок <--> предприятие <--> НТП". Именно предприятия технологической атаки являются долговременными стратегическими лидерами рынка.

Вышеприведенный порядок перечисления типов предприятий отражает последовательную эволюцию промышленности США и развитых стран Европы.

Разумеется, данная классификация не является абсолютной, в частности, одно и то же предприятие может сочетать черты нескольких типов (например, по различным направлениям деятельности). Вместе с тем каждое предприятие при формировании стратегии должно, проанализировав свой социально-экономический потенциал, четко определить для себя, какой именно тип представляется для него наиболее естественным и предпочтительным. При этом очень важно, чтобы этот выбор осуществлялся не келейно высшим руководством предприятия, но был бы сознательным выбором всего коллектива или его представительного ядра.

В настоящее время в промышленности России имеется достаточное (вероятно, даже чрезмерное) количество предприятий первого типа, значительно число предприятий второго типа, в последние годы многие предприятия стремятся приобрести черты маркетингового типа, объектов же четвертого типа крайне мало. По данным обследования Российского фонда поддержки кадров в 1996 г. лишь 6.8% руководителей предприятия относили технологические инновации к числу приоритетных. Между тем без создания таких предприятий Россия не сможет занять достойное место в современном индустриальном мире.

Основные усилия государства в части подъема реального производства должны быть направлены на активизацию предприятий первого и последнего типов. Первые обеспечивают спрос на рынке эволюционных технологий, вторые - на рынке революционных технологий.

В последние годы практически все предприятия вынуждены были радикально сократить объемы опытно-конструкторских, технологических и научно-исследовательских работ. Соответствующие отделы ликвидированы или сведены к минимуму, финансирование сторонних НИОКР близко к нулю. Для возрождения инновационного цикла необходимо начинать с самого предприятия. Государству следует стимулировать:

- включение в штатную структуру предприятия инновационных подразделений;
- укрепление связей предприятия с научно-исследовательскими, опытно-конструкторскими и проектными организациями, в том числе связей договорного типа, освобождая при определенных условиях соответствующие расходы предприятий от налогообложения в составе прибыли, и связей интеграционного типа, поощряя формирование финансово-промышленных групп с участием таких организаций;
- участие банковских структур в обновлении промышленности путем выдачи специальных "инновационных кредитов" на льготных для предприятия условиях, но при строгом контроле за выполнением инновационных планов. Банки, осуществляющие такую деятельность в достаточных масштабах, могут пользоваться преференциями;
- приоритетное использование в инновационном процессе на предприятиях отечественных, в том числе собственных технологических разработок и отечественного оборудования (в тех случаях, когда это возможно).

В последние годы на многих крупных и средних предприятиях активизировались центробежные процессы, перевод отдельных подразделений (цехов, отделов, производств) на полный хозрасчет или просто предоставление им самостоятельности. По мнению многих директоров, такие меры способны спасти предприятие от банкротства, создать условия для саморазвития подразделений, сократить бремя затрат. На самом деле разрушение обоснованных прямых производственных связей оказывается губительным, причем не только для отделяемого производства (зачастую они

либо перепрофилируются на торгово-посреднические функции, либо распадаются), но и для "материнского" предприятия. Последнее вынуждено приобретать полуфабрикаты у отделившегося предприятия по рыночным ценам, с учетом транзакционных издержек, в результате чего ценовая конкурентоспособность конечной продукции падает.

Условия, при которых дробление единого производства на самостоятельные эффективно, хорошо известны и изложены в экономической литературе. Плохое финансовое положение предприятия не отменяет их. Даже процедуры санации или банкротства должны применяться ко всему предприятию в целом, иначе эффективность этих процедур будет низкой, а количество и размер злоупотреблений - высокими.

Сказанное в определенной мере относится и к внутрифирменной самостоятельности подразделений, попыткам внедрения полного внутреннего хозрасчета. Необходимость сокращения издержек требует централизации оперативного внутризаводского управления, ликвидации излишних или дублирующих друг друга функциональных звеньев типа локальных бухгалтерий в каждом подразделении. Как правило, следует стремиться к консолидации оперативного управления при демократизации принятия стратегических решений.

Это не означает, однако, повсеместного внедрения "жестких" организационных структур управления на предприятиях. Для предприятий конъюнктурного и маркетингового типов необходима гибкая внутренняя организационная структура, позволяющая динамично реагировать на изменение рыночных факторов и не препятствующая внутрифирменному перетоку трудовых и материальных ресурсов от менее эффективных к более эффективным направлениям. Для предприятий технологического типа оргструктура должна быть более механистичной, иметь четко выраженный иерархический характер. На предприятиях технологической атаки организационно-управленческая структура должна носить смешанный характер.

На фоне общей достаточно определенной структуры с иерархическим управлением должны существовать подсистемы с мягкой структурой "планетарного" типа, в которой взаимодействия членов коллектива определяются не установленным регламентом, а своеобразным "гравитационным полем", возникающим вокруг успешно работающего члена коллектива. "Энергия успеха" такого работника, сообщаемая другим членам группы (в виде заказов, инвестиций, кредитов и т.п.) создает условия формирования "орбит", на которых как бы располагаются остальные члены коллектива. Такая схема могла бы быть эффективной для подразделений предприятия, осуществляющих разработку и продвижение новых технологий.

Выбор типа организационно-управленческой структуры предприятия, разумеется, является его неотъемлемой прерогативой. Вместе с тем это не означает, что государство должно устраниваться от помощи предприятиям в решении этой проблемы. Такая помощь может осуществляться в виде предоставления услуг по персональному обучению менеджмента предприятия, направления на предприятие на постоянную или временную работу подготовленных менеджеров, оказания консультационных услуг, финансируемых совместно государством и предприятием и, наконец,

издания соответствующей литературы. Все эти "неинфляционные" виды помощи должны быть задействованы и скоординированы в рамках федеральной программы реформирования предприятий.

Несколько предложений по составу подразделений промышленных предприятий

На многих предприятиях созданы сейчас специальные службы маркетинга. Эти подразделения в переходном периоде, видимо, должны присутствовать в каждом предприятии. Однако маркетинг не является ни панацеей, ни единственной парадигмой общения с окружающей предприятие социально-экономической средой. Наряду с маркетинговыми необходимо создавать в структуре предприятий подразделения, отвечающие за кооперационные нерыночные взаимодействия предприятия - иными словами, за формирование и реализацию интеграционной стратегии и тактики предприятия.

Для всех типов предприятий можно было бы рекомендовать создание специальных подразделений или групп по разработке комплексной стратегии предприятия. Отметим, что существование и функционирование таких подразделений играет консолидирующую роль. Концентрируя и обрабатывая разнообразную информацию, они позволяют найти решение многих вопросов, связанных с взаимодействием различных функциональных и линейных подразделений предприятия.

Заслуживает самостоятельного рассмотрения проблема административноуправленческого персонала (менеджмента) компании.

Реформирование менеджмента - один из ключевых элементов реформирования предприятия в целом. Промышленный менеджмент (в широком смысле) как группа образованных, инициативных, способных к скоординированному труду, к управлению другими людьми и поддающихся управлению со стороны менеджеров более высокого уровня составляет весьма важную прослойку в социальной структуре общества. На ее долю приходится около 3% от числа всех занятых в экономике.

Как уже указывалось ранее, менеджеры, не уронившие своего престижа за время работы, не замешанные в незаконном или полузаконном присвоении прав владения, распоряжения или пользования имуществом предприятия, добившиеся развития управляемых объектов, должны получать существенные государственные льготы и поощрения. Целесообразным было бы предоставлять им улучшенное пенсионное обеспечение. Размеры и условия такого обеспечения должны строиться с таким расчетом, чтобы для людей, обладающих средней склонностью к риску, было выгодно добровольно отказаться от незаконных или неэтичных способов увеличения текущего потребления в пользу гарантированного увеличения отложенного потребления. В любом случае, пенсии "промышленных генералов" не должны быть меньше, чем пенсии военных генералов.

Очевидно, в какой-то форме должно возродиться понятие "номенклатуры" как выделенного слоя руководителей, имеющих право персонально рассчитывать на поддержку государства. В отличие от старой номенклатуры, информация как о механизме включения в номенклатуру или вывода из нее, так и о самом факте принадлежности к ней конкретного лица должна быть открытой, доступной для всех интересующихся. Процедуры вступления в эту группу могут предусматривать участие коллективов предприятий, общественных ассоциаций руководителей предприятий, обществ "честного бизнеса" и т.п. Видимо, разумно лицензирование промышленных менеджеров федеральными органами управления - министерствами и ведомствами.

Подобные меры оказали бы положительное влияние не только на менеджмент, но и на коллектив предприятия в целом. Сейчас представительство коллектива в системе принятия решений на промышленных предприятиях совершенно недостаточно.

Реформирование предприятий должно быть согласовано с реструктуризацией промышленности в целом. В тысячелетнем споре между конкуренцией и организацией как формами реализации производства побеждает в большинстве развитых стран диверсифицированная интеграция - образование многообразных стратегических союзов и сетевых структур, основанных на тех или иных видах сотрудничества. Для России переход от "экономики физических лиц" к корпоративной экономике сотрудничества (в том числе и с государством) - единственный путь создания гражданского общества, консолидации страны, уход от дальнейшей криминализации экономики.

Корпоративное общество в России

Роль предприятий в формировании будущего общества в России представляется определяющей. Как известно, в отличие от большинства развитых стран Запада, составляющих так называемый "первый мир", Россия не прошла в своем развитии стадию гражданского общества. Поэтому в России слабы и неэффективны демократические институты, крайне незначительны возможности влияния граждан на принимаемые властью решения и низка вера граждан в принципиальную возможность такого воздействия. Заняв - пусть даже демократическим путем - должность, связанную с принятием властных решений, победитель зачастую считает себя свободным от предвыборных обязательств и осуществляет властную деятельность не как полномочия, а как нечто самодовлеющее (в фольклоре это отражено принципом: "я начальник - ты дурак, ты начальник - я дурак").

При отсутствии же демократических традиций и демократического образа мышления реализация идеалов либерализма приводит к негативным результатам.

По-видимому, степень централизации ("авторитаризма") в обществе является трудноуправляемой переменной и зависит не столько от выбираемой обществом социально-экономической системы, сколько от степени развития самого общества, уровня гражданской ответственности и зрелости его членов. Существовавшая в доперестроечном периоде жесткая в целом централизация

управления после ликвидации соответствующих институтов не растворилась, а лишь перераспределилась и локализовалась на предприятиях.

Как уже говорилось, предприятие в известном смысле представляет собой модель общества в целом. Необходимо, однако, уточнить, что в этой модели могут воплощаться не только сегодняшние, но и будущие и прошлые черты общественно-государственного устройства. Предприятие как модель общества и государства носит лаговый характер, причем лаг может быть и положительным (в этом случае предприятие отражает прошлое состояние общества), и отрицательным (когда на предприятиях вызревают ростки будущего - трансформированного, разумеется, с учетом различия масштабов данных социально-экономических объектов, общественно-государственного устройства).

Формирование на предприятиях социального климата с такими чертами как общее осознание целенаправленности работы коллектива, общая ответственность за результаты труда, справедливость оплаты труда и распределения доходов от реализации продукции и имущества предприятия, влияние каждого работника на принятие решений и результаты деятельности предприятия в целом является в сегодняшних обстоятельствах необходимым условием формирования необходимых элементов гражданского общества в стране в целом. Не пройдя "воспитательного этапа" - создания микроэкономического аналога гражданского общества на предприятиях, мы не сможем создать такое общество в макромасштабе.

Вместе с тем представляется, что момент для создания в самом ближайшем будущем в России чисто гражданского общества упущен. Для периода, включающего первую четверть XXI века, по крайней мере для его начальной фазы, более адекватна была бы задача построения корпоративного общества, в котором "гражданскими" отношениями были бы связаны не столько индивидуумы и общество, сколько предприятия и государство, "гражданское мировоззрение" характеризовало бы поведение предприятий. Лишь после завершения построения такого общества и при условии параллельного развития внутрипроизводственных социальных отношений могут возникнуть предпосылки для возникновения того типа обществ, который представляется всем желательным.

В этом контексте отношения между предприятиями как рыночными агентами также должны претерпеть существенную трансформацию. В настоящее время между агентами рыночных транзакций нет той степени доверия, которая необходима для нормального функционирования децентрализованной экономики. По результатам обследований степень доверия в российском обществе в три раза ниже, чем на Западе⁹. Это сказывается и на отношениях между производителями, посредниками и потребителями, и на отношениях предприятий с крупными и мелкими акционерами, и на всем комплексе взаимных ожиданий предприятий и общества.

Нормы ответственного поведения, культура контрактных отношений базируются на особых отношениях априорного доверия и даже "симпатии" между участниками сделки, которые в современной России возникают не сами по себе, а как продукт специальных усилий государства и общества. Поэтому построение системы на основах межкорпоративного доверия, солидарности и

социальной ответственности, должно стать одной из основных задач как законодательной, так и исполнительной власти. (Есть некоторое сходство между постановкой такой задачи в качестве государственной и определением "национальной идеи". Но адекватность "сконструированной" национальной идеи зависит не только от ее содержания, но и от ее автора. Если "в отечестве нет пророков", властителей дум, то в таком обществе не может быть и признаваемой большинством общенациональной идеи. Другое дело с желательной моделью общественного устройства. Ее изложение допускает отделение от автора, элиминирование его и потому более перспективно для идеологической - точнее, телеологической - консолидации общества).

Одним из весьма распространенных мифов "новой российской экономики" является миф о маркетинге как универсальном средстве решения внешних проблем предприятия. По существу сама бытующая в России концепция взаимоотношений между потребителями и производителями продукции в значительной степени базируется на понятии маркетинга как способа организации связей "предприятие - рынок". Представляется, что такая концепция лишь уводит в сторону от наиболее насущных проблем предприятия. В основу взаимоотношения предприятия с внешними контрагентами должны быть положены две идеи: идея координации как согласования действий и идея коэволюции как согласования изменений в состоянии предприятий. В свою очередь, идея координации реализуется в виде взаимодополняющих концепций маркетинга и интеграции. Основным ориентиром для успеха маркетинговой деятельности является удачная для предприятия сделка или ограниченная группа сделок, в то время как ориентиром для интеграции является создание благоприятной институциональной среды предприятия. Надлежащая степень интеграции в сочетании с системой стратегического сетевого планирования способна обеспечить и коэволюцию группы предприятий.

Внедрение новой парадигмы стратегического планирования становится одним из наиболее эффективных средств вывода экономики России из стадии "экономики физических лиц" в желательное состояние корпоративной экономики. Эволюция стратегического планирования с 60-х годов, когда К.Эндрюс и Р.Кристенсен сформулировали концепцию стратегии компании, как средства увязать воедино разнообразные аспекты ее деятельности, компания, одновременно с выявлением ее слабых и сильных сторон, прошла довольно стандартный ряд этапов жизненного цикла. В 70-е годы неумеренное увлечение корпоративной стратегией вместе с излишней ее детерминированностью привели к ситуации не оправдавшихся надежд, которая к концу 80-х годов перешла в состояние кризиса, наиболее ярким проявлением которого стал роспуск в 1983 г. отдела стратегического планирования компании General Electric, включавшего 200 высокооплачиваемых сотрудников. Альтернативой стратегическому подходу стала идея "гибкости" компании, позволявшей ей легко откликаться на изменение внешних запросов среды и потребителей.

Вскоре, однако, выявилось, что такая гибкость требует слишком большого резервирования ресурсов, а также чрезмерных "концентрационных" затрат - расходов на быструю концентрацию интеллектуальных, трудовых и материальных ресурсов. При этом предварительная концентрация ресурсов на определенном узком направлении не позволяла добиться использования синергических преимуществ, возникающих на стыках различных областей. Возникали так называемые "белые пятна", т.е. провалы в структуре поля зрения компании, связанные с узким

представлением о сфере ее деятельности. Захват "белых пятен" стал одной из трех основных идей, способствовавших возрождению стратегического подхода к планированию и управлению в середине 90-х годов

Далее, было выявлено, что существенные резервы скрыты в использовании сетевых структур. Влияние системы Интернет сначала проявилось в виде концепции сетевого маркетинга, т.е. скоординированного воздействия на потребительскую часть рынка целого ряда фирм, представляющих отрасль. Затем родилась идея сетевой разработки стратегии - открытого формирования товарно-рыночной и ресурсно-рыночной стратегий с участием наиболее значимых поставщиков и потребителей. Если к формированию двух указанных видов стратегии присоединить разработку технологической, инвестиционно-финансовой, интеграционной и социальной стратегий предприятий, то это будет означать по существу создание интегрированного комплекса координируемых предприятий - достаточно замкнутой и самостоятельной экосистемы бизнеса.

Наконец, третьей в ряду возродивших стратегическое планирование идей стала идея демократизации разработки стратегии. Сегодня уже воспринимается как нечто нормальное, когда из 55 тыс. занятых в компании Electronic Data System Corporation к разработке стратегии привлекается более 2.5 тыс. человек. В дальнейшем, очевидно, "стратегическая демократизация" может стать одной из мощных форм реализации внутрифирменной демократии и, следовательно, позитивным фактором формирования гражданской солидарности членов общества.

Изложенное дает основания сделать вывод о том, что все три перечисленных направления стратегического метода координации получают в первой половине XXIв. дальнейшее развитие. В промышленном пейзаже будет выделяться относительно небольшое число экосистем бизнеса, чье развитие и станет определяющим для состояния экономики страны. По существу конкуренция как наиболее примитивный способ сосуществования рыночных агентов уступит место координации и коэволюции предприятий в составе производственно-потребительских экосистем. Такие корпоративные образования станут господствующей формой организации производства. Сетевые структуры и стратегические союзы как формы интеграции предприятий займут главенствующее место в структуре экономики.

С точки зрения экономической политики основным при этом является вопрос об отношениях между элементами треугольника "корпорации - государство - общество". Необходимо уделять самое серьезное внимание укреплению и сбалансированности взаимосвязей всех элементов, так как в противном случае (в зависимости от ненадежности связей между той или иной парой вершин этого треугольника) возникают варианты антинародных олигархических режимов, внутригосударственного противостояния или тоталитарного управления. Уже сейчас при формировании финансово-промышленных групп следует стремиться к сближению интересов этих групп и государства, и в то же время - к укреплению социальной ответственности ФПГ.

Дело в том, что, приобретая статус ФПГ, предприятия и учреждения получают определенные преимущества за счет расширения возможностей контролировать тот или иной сектор рынка,

включая проведение элементов монополистической политики. Кроме того, государство, стремящееся использовать ФПГ в качестве опорных элементов своей промышленной политики, предоставляет таким группам определенные права и льготы.

В этом контексте обратим внимание на некоторые не совсем традиционные для нашей экономики виды прав, которыми предприятия могли бы быть наделены практически без каких-либо затрат со стороны государства:

- право использования контролируемых государственными органами управления каналов и хранилищ социально-экономической информации;
- право выдвижения своих представителей для участия в формировании государственной промышленной политики, а также в выработке конкретных решений по таким вопросам, как распределение внешних займов, экономической помощи, кредитов, размещение заданий государственных программ;
- право на "защиту от банкротства", суть которой в смягчении условий, запускающих в действие механизм банкротства предприятий, входящих в группу. Санация и банкротство ФПГ должны регулироваться особыми нормативными актами, учитывающими их место в промышленной системе России.

Возможные льготы для ФПГ включают также делегирование некоторых функций государства в части лицензирования и квотирования продукции. Предоставление таких льгот индивидуально для каждой ФПГ должно осуществляться на основе системы отраслевых, социальных и региональных приоритетов промышленно-финансовой политики, и - самое главное - быть гласным. Последнее означает не просто открытое принятие решений или открытый конкурс на получение льгот, но доведение до широкой массы работников разных отраслей хозяйства сведений о финансово-промышленных группах, их статусе, особенностях и льготах.

Стабилизирующая функция ФПГ в экономике должна постоянно поддерживаться государством в различных формах. Одной из таких форм, пригодной в основном для экстремальных ситуаций, является принятие мер по стабилизации курсовой стоимости акций ФПГ в случаях резкого его падения.

В свою очередь, ФПГ (в будущем - экосистемы бизнеса) должны иметь определенные обязанности по отношению к государству. Ограничения на свободу управленческих решений, добровольно принимаемые ФПГ, должны быть в первую очередь охватывать:

- сохранение специализации на производстве определенной продукции в течении определенного промежутка времени;

- обязательства консультироваться с органами государственного управления промышленной политикой при намерении изменить профиль, при выборе политики ценообразования и решении других стратегических вопросов;
- согласие разрабатывать и представлять в органы государственного управления стратегические бизнес-планы, учитывать рекомендации органов управления, информировать через специальные издания экономическую общественность о своих планах.

Информация, представляемая ФПГ государству, должна использоваться федеральными и муниципальными органами управления для разработки индикативных прогнозов развития экономики. Эти прогнозы, в свою очередь, будут служить ориентиром для составления стратегических бизнес-планов предприятий и организаций промышленности, способствуя сокращению неоправданных рисков и принятия неправильных номенклатурно-объемных и ценовых решений отдельными производителями.

Корпоративное общество, основой которого является система альянсов предприятий, по-видимому, станет исторически кратковременным (несколько десятилетий) периодом перехода к новому состоянию социума. Сама "корпоративизация" общества - это циклический процесс, в ходе которого центростремительные силы с переменным успехом соперничают с центробежными. Волны слияний и разделений будут сменять друг друга, так что, в течение двух-трех десятилетий следует ожидать еще не одного цикла институциональных преобразований.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Афанасьева, Пуденко. Предпринимательство в России, 1997, N1-2.
2. Polterovitch V.M. Employment and wage decisions in the insider-owned firm: a model. Prepared for the Conference "Transforming Governement and Economies in Transition". New Economic School, September 18-19, 1997).
3. Langlois R.N., Robertson P.L. Firms, Markets and Economic Change: A Dinamyc Theory of Business Institutions. - London, Routledge, 1995 4. Гордон Л.А. Область возможного. М., Дело, 1994
4. Клейнер Г.Б. Современная экономика России как "экономика физических лиц" //
5. Вопросы экономики, 1996, N 4
6. Макаров В.Л., Клейнер Г.Б. Бартер в российской экономике: особенности и тенденции переходного периода. М.; ЦЭМИ, 1996
7. Шевяков А.Ю., Клейнер Г.Б. Социально-экономический мониторинг: концепция, проблемы, перспективы // Экономика и математические методы. 1993, N 1
8. Tropman J.E., Morningstar G. Enterprenerial Systems for 1990's. N.Y. : Quorum books, 1989
9. Олейник А. В поисках институциональной теории переходного общества.
10. Вопросы экономики, 1997, № 10
11. Бизнес Уик, 1996, №7