



## СОВРЕМЕННАЯ ЭКОНОМИКА РОССИИ КАК «ЭКОНОМИКА ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ»\*

### ТРИ УРОВНЯ И ТРИ СОСТАВНЫЕ ЧАСТИ АНАЛИЗА ЭКОНОМИКИ

*Взаимосвязь между макроэкономическими результатами и микроэкономическими процессами неодинакова в различных странах и в разные периоды развития национальных экономик. Для экономики развитых западных стран характерна сложившаяся в ходе длительного эволюционного процесса тесная взаимозависимость между микро- и макроэкономическими процессами, мощное влияние макроэкономических факторов на поведение микроэкономических агентов, что, собственно, и создает объективную почву для различных вариантов как монетаристских, так неокейнсианских теорий макроэкономического регулирования.*

В большинстве стран, принадлежавших к социалистическому лагерю, государственное воздействие на социально-экономическую обстановку в стране в течение десятилетий осуществлялось путем непосредственного регулирования поведения микроагентов, точнее

- путем целенаправленной минимизации сферы самостоятельных решений и установления строгих правил их принятия в различных хозяйственных ситуациях. В результате возникла в какой-то степени неожиданная ситуация: несмотря на многолетние традиции централизованного управления, влияние макрорегуляторов на микроэкономическое поведение в этих странах (и в первую очередь - в странах б. СССР) в послереформенный период резко ослабло. Это существенно ограничивает возможности использования в России традиционных и стандартных для западного мира моделей макрорегулирования экономики.

В этой ситуации особое значение имеют концепции, опирающиеся на сочетание макро- и микроподходов к изучению экономических феноменов. Так, рассматривая промышленный потенциал страны как объект прежде всего макроэкономического характера, следует отметить, что его динамику определяют особенности функционирования отдельных промышленных предприятий и сегментов рынка потребителей их продукции, т.е. факторы микроэкономического характера. Однако в настоящее время сложилась ситуация, при которой деятельность промышленных предприятий в наибольшей степени зависит от поведения конкретных лиц (руководителей), принимающих решения по основным аспектам жизни предприятия. При этом сфера бесконтрольных властных полномочий этих лиц настолько расширилась, а их личные экономические интересы настолько обособились, что возникли основания рассматривать эти физические лица как самостоятельные экономические субъекты, образующие отдельный и существенно влияющий на состояние экономики слой специфических экономических агентов. Таким образом возникает представление экономики в виде своеобразного "трехслойного пирога", состоящего из макро-, микро- и (если отдельно учитывать роль минимальных по размеру экономических агентов), "наноэкономики"[i].

Особенности взаимовлияния разных слоев друг на друга и составляют стержень господствующей в стране экономической системы. В контексте трехуровневого подхода к анализу факторов экономической динамики стоит подчеркнуть различие между институциональным "поведением" предприятия - совокупностью особенностей его функционирования как экономического объекта, с одной стороны, и поведением его директора - образом действий в деловой среде, обусловленным реализацией жизненных установок, целей и особенностей личности, с другой. Если предприятие относится к объектам микроэкономики, то его руководитель (с экономической точки зрения) - к наноэкономическим объектам. Между тем в последнее время появилось особенно много публикаций, где под поведением предприятий понимают фактически те или иные особенности принятия решений по управлению предприятием его директором, а характеристики поведения предприятий выводят, обобщая данные прямых опросов или интервью их директоров[ii],[iii]. На самом деле поведение руководителя - лишь один из факторов "поведения" предприятия, хотя именно внеролевое, личное поведение в настоящее время играет главенствующую роль в реакции предприятия на изменения окружающей его среды. Однако как раз внеролевое поведение руководителя очень трудно или вовсе невозможно идентифицировать путем непосредственного интервьюирования.

В настоящей статье, исходя из указанного трехуровневого подхода к анализу экономических феноменов и используя в качестве базового примера промышленную составляющую экономики, мы предлагаем один из вариантов концепции динамики управления

экономикой, согласно которой для сегодняшнего состояния экономики характерно повышенное влияние "наноэкономического" слоя, а данный этап в ее развитии может быть охарактеризован как "экономика физических лиц". Рассматриваются особенности данного этапа, а также возможные пути преодоления сложившегося положения и сценарии дальнейшего развития.

## ПРОМЫШЛЕННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ И ПРОМЫШЛЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

В настоящее время преобладающими являются две точки зрения на промышленный потенциал России. Согласно первой из них, которую можно назвать "ликвидаторской", промышленность России за небольшими исключениями неконкурентоспособна и не может стать таковой без полной перестройки, фактически строительства новой промышленности. Сторонники этого подхода (в их числе, насколько можно судить по публичным высказываниям, и нынешний министр экономики Е.Г.Ясин) 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, правильное отношение к производственному потенциалу должно опираться на результаты и анализ возможностей эволюционного развития существующих промышленных предприятий при координирующей роли общепромышленных структур. Инвестиционный этап развития народного хозяйства, который, по замыслу правительственной программы реформ[iv], должен наступить вслед за достижением финансовой стабилизации, может оказаться бесплодным, если в промышленном потенциале России произойдут необратимые изменения. Сами по себе инвестиции смогут стать импульсом, толчком развития промышленности только в том случае, когда экономика уже находится в движении, и условия для реализации инвестиций в виде функционирующего производства и соответствующей инвестиционной инфраструктуры созданы. В свою очередь, создание этих условий зависит от многих факторов, связанных с активизацией различных компонент промышленного потенциала страны.

По нашему мнению, безусловная отсталость большинства технологических процессов в промышленном производстве, высокая степень изношенности оборудования, низкая культура труда и организации производства и другие негативные аспекты состояния промышленности тем не менее не дают оснований для перехода к "ликвидаторским" позициям. Оценка потенциала промышленности по лучшим образцам ее продукции, возможностям удовлетворения существующего в стране спроса на промышленные товары и предложения рабочей силы, выполненная с учетом системного эффекта взаимодействия всех компонент экономики не сводится к отрицательным значениям. В общем случае потенциал конкретного предприятия складывается из компонент, характеризующих его ресурсы, положение и динамику движения во внешней социально-экономической среде. При этом решающим моментом для успешности функционирования предприятия является степень координации, слаженности и согласованности между этими компонентами, в том

числе - степень гармоничности отношений предприятия с внешней средой, в первую очередь - с рынком потребителей. К началу перестройки на большинстве промышленных предприятий сохранялись значительные интеграционные возможности производства, своеобразные центрирующие силы внутреннего социально-экономического притяжения, обеспечивающие целостность предприятия, единство процессов производства и реализации продукции, а также воспроизводства производственно-технологической базы. Предприятия выступали как хранилища "производственной памяти", которая концентрировалась и в человеческих ресурсах, для которых эта память имела формы знаний, навыков, правил поведения и т.д., и в материальных, где находила отражение в конструкциях, способах эксплуатации и других элементах технологии. На промышленных предприятиях в значительной мере сохранялось и ядро трудового коллектива, скрепленное "артельной" формой совместной работы[5]. До сих пор кадровые работники предприятий, за последние годы "истосковавшие" по работе, способны 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 образцами зарубежной техники. Системное единство средств, предметов и живого труда и составляет, на наш взгляд, основу потенциала промышленных предприятий.

Следует отметить, что распространившаяся в последнее время точка зрения на предприятие как на средство преобразования ресурсных потоков в товарные оставляет без надлежащего внимания воспроизводственную функцию предприятия, что приводит к односторонним выводам о возможностях реализации и последствиях для экономики скороспелых проектов реструктуризации как отдельных предприятий, так и целых отраслей промышленности. Полномасштабная и единовременная замена одного или двух из трех компонент производственного процесса: средств, предметов труда и собственно труда в условиях отечественной промышленности невозможна. Трудно представить себе и замену всех трех компонент: такие действия невозможны в условиях мирного времени. 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. Вывод, который следует из сказанного, состоит в том, что в рамках эволюционного развития промышленности и экономики в целом имеющийся потенциал средств труда может быть задействован в достаточной мере для создания базовых, особо выгодных или престижных образцов промышленной продукции, распространение качества которых на массовое или серийное производство должно опираться на потенциал экономической и социальной рыночной конкуренции.

Какой фактор является в настоящее время ключевым для реализации имеющегося потенциала и подъема его до допустимого в современной экономике уровня? По нашему мнению, этот фактор лежит сейчас не столько в сфере создания надлежащих макро- или микроэкономических условий функционирования предприятий, сколько в сфере "наноэкономики", а именно - в изменении соотношений между институциональным и личностным поведением руководителей предприятий. Именно влияние и особенности этого поведения и определяют в значительной мере специфику российской экономики на современном этапе как своеобразной "экономики физических лиц", в которой интересы

руководителей различных рангов, обусловленные их институциональным положением, играют подчиненную роль по отношению к их собственным интересам как физических лиц.

Системные социально-экономические преобразования конца 80-х - середины 90-х годов предъявили серьезные требования к членам "директорского корпуса" промышленных предприятий России. Удалось ли им выдержать эти испытания? По нашему мнению, в большинстве случаев ответ на этот вопрос будет отрицательным.

После вступления в 1987 г. в действие закона о государственном предприятии и разрушения системы вертикальной подчиненности предприятий последние получили возможность самостоятельно решать вопросы формирования плана производства, выбора поставщиков и потребителей, а также формирования (а вскоре и использования) фонда заработной платы. Практически все вопросы такого рода решались непосредственно директорами предприятий, причем решения принимались исходя исключительно из краткосрочных интересов самого предприятия (в тот период такие "эгоистические" решения часто поддерживались Советом трудового коллектива предприятия). Следствием принимавшихся в период 1987 - 1991 гг. директорами предприятий решений стали такие явления, как "разрыв хозяйственных связей" (иными словами - отказ от заключения договоров с традиционными функциональными партнерами, а также невыполнение заключенных договоров), "вымывание дешевого ассортимента продукции", "ухудшение качества продукции", "снижение инновационной активности" и "необоснованный рост заработной платы" (иными словами - перекачка фонда развития производства в фонд оплаты труда). Все это свидетельствовало о нарастающем смещении мотиваций руководителей предприятий в сторону пространственно-временной локализации критериев принятия решений, проще говоря, в сторону критериев, обещающих близкую и доступную выгоду. Недалековидные подходы к принятию основных производственно-финансовых решений этого периода во многом предопределили кризисные явления последующих лет в промышленности и экономике в целом, и, самое главное, способствовали закреплению и развитию "заводского эгоизма" как фундаментального принципа экономического поведения.

После возникновения "бума" малого предпринимательства и отказа государства в 1992 г. от ценового регулирования этот принцип трансформировался, и во главе угла при принятии решений оказались интересы не всего завода в целом, а одного-двух малых предприятий (сначала - кооперативов, затем - ТОО, АОЗТ), функционировавших, как правило, непосредственно на заводе или "рядом с ним" и направлявшихся, а то и непосредственно руководимых, директором основного завода. Принцип "общезаводского эгоизма" сменился принципом "малофирменного эгоизма". Через такие предприятия пропускался сбыт значительного потока производимой продукции, что приводило к концентрации в руках их руководителей большой доли выручки от реализации заводской продукции. В настоящее время процессы приватизации создали возможность дополнительной концентрации управления малыми и средними предприятиями и фактически переходу их к единоначалию. Наряду с этим в условиях падения производства и низкой рентабельности большинства промышленных предприятий сохранение доходов руководства стало возможным лишь при исключительно неравномерном характере присвоения результатов деятельности. Это привело к дальнейшему обособлению интересов директоров предприятий от интересов трудовых коллективов уже не только

"больших" (основных) предприятий, но и малых. Принятие решений руководителями на основе принципа "фирменного эгоизма" уступило место принятию решений на основе принципа "личного эгоизма".

В настоящее время этот принцип является одним из определяющих критериев в большинстве случаев принятия текущих и стратегических решений руководителями предприятий. Не только 50-кратные и даже 100-кратные разрывы между средней заработной платой работников и оплатой труда руководителей, но и такие характерные для сегодняшней экономики явления, как неплатежи, связаны с внеролевым поведением директоров. По мнению В.Варова, начальника Главной инспекции труда РФ, основная часть случаев задержки выплаты заработной платы работникам предприятий объясняется личной заинтересованностью руководителей предприятий.

Может показаться, что против такой оценки поведения руководителей говорит наличие значительного числа промышленных предприятий, по существу не обеспеченных фронтом работ и вместе с тем сохраняющих большую часть трудовых коллективов (хотя и с неполным рабочим днем и низкой оплатой труда). Этому явлению давались разноречивые объяснения. По мнению В.М.Полтеровича, связь между руководителями и руководимыми ими коллективами является весьма прочной: "менеджеры ощущали свою зависимость от коллектива и вели себя как его представители"[vi].

В. Гимпельсон считает, что низкий уровень высвобождения кадров на предприятиях связан с условиями приватизации. По нашему мнению, существование таких "разреженных" коллективов во многих случаях является необходимым условием сохранения целого ряда директорских привилегий.

Во-первых, по сложившейся традиции директора крупных предприятий (а размер определяется в наших условиях прежде всего числом занятых на предприятии) обладают значительным объемом влияния и авторитетом в масштабах всего города, региона, а то и страны. Резкое снижение численности работников вызвало бы еще более резкое сужение "множества возможностей" директора, что соответственно снизило его личные финансовые и иные положительные результаты деятельности. В некоторых из теорий фирмы, как известно, критерием деятельности менеджеров признается увеличение "объема производства", который в западных условиях измеряется прежде всего размерами оборота (выручки от реализации). В наших условиях "размеры производства" традиционно характеризуются скорее численностью работников (как более устойчивым, чем финансовые, показателем), а сам показатель объема производства выступает не как критериальный, а скорее как ограничительный.

Интересно отметить, что в тех случаях, когда объем привилегий и возможностей директоров не столь тесно связан с количеством работников на их предприятии, директора без колебаний сокращают численность с нескольких сотен и даже тысяч до нескольких десятков человек. В первую очередь это относится к научным и проектным организациям. Поскольку из всех компонент потенциала таких организаций в настоящее время востребуются только площади, используемые для сдачи в аренду более эффективным

экономически торговым и посредническим организация, директор НИИ или КБ сохраняет и даже укрепляет свои возможности по мере сокращения численности работающих. Именно этот процесс происходит (практически уже завершен) на непромышленных предприятиях, в отраслевых научно-исследовательских и опытно-конструкторских организациях.

Во-вторых, управление относительно многочисленными "разреженными", т.е. состоящими из работников с неполным рабочим днем или рабочей неделей коллективами, является в сложившихся условиях более легкой задачей, чем управление тесными сплоченными коллективами.

Поскольку производственные цели заняли на большинстве предприятий второстепенное место, основное значение приобрели вопросы распределения ресурсов, сохранения рабочих мест и пенсионных возможностей. В этих условиях руководить людьми, по существу находящимися под постоянной угрозой увольнения и даже как бы "одной ногой" стоящих за пределами предприятия, гораздо легче. В-третьих, управление "разреженными" коллективами сопряжено с гораздо меньшей ответственностью перед коллективом, так что менеджеры, освободившиеся от контроля сверху, лишаются и контроля снизу. Такие коллективы являются оптимальной средой для реализации принципа "разделяй и властвуй!"

Основной вывод из изложенного состоит в том, что в ходе экономических реформ последнего десятилетия большинство профессиональных руководителей промышленных предприятий обрели собственные обособленные интересы, в значительной мере вытеснившие из их целевого пространства интересы руководимых ими предприятий.

Поддерживая в принципе выдвинутую В.М.Полтеровичем "артельную" версию сложившейся к началу 90-х годов модели трудового коллектива в промышленности, мы, тем не менее, считаем вероятным (и в значительной мере нежелательным) разрушение этой естественной для России формы трудового взаимодействия. Первым сигналом стал отрыв от коллектива одного или нескольких высших руководителей предприятия.

### **ЭВОЛЮЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ И "ЭКОНОМИКА ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ"**

Анализ статистических данных, публикаций в прессе и результатов выборочных обследований предприятий, интервьюирования их руководителей в совокупности с высказанными выше соображениями показывают, что многие аспекты функционирования экономики на микроуровне в настоящее время в России могут быть объяснены в рамках концепции "экономики физических лиц". Согласно этой концепции основными агентами рыночных и вне рыночных экономических взаимодействий являются в настоящее время в России не предприятия, организации или учреждения (в том числе органы власти и управления), а в первую очередь физические лица, имеющие возможность принимать решения от имени соответствующих объектов. Свободная конкуренция предприятий в сфере предложения и спроса товаров и услуг как одно из условий эффективной рыночной

экономики уступает место сговору или противоборству физических лиц, быстро приобретающим криминальную окраску.

Характерными чертами "экономики физических лиц" являются:

- *увеличивающийся разрыв между личными интересами руководителей, с одной стороны, интересами трудовых коллективов предприятий с другой и объективно наилучшими для данного предприятия способами реализации его рыночных возможностей, с третьей.*

Конфликтные пути разрешения этих противоречий;

- *резкие различия в оплате труда между руководителями и исполнителями на предприятии (по сообщениям в печати в настоящее время даже на "старых" промышленных предприятиях этот разрыв достигает 100-кратной величины);*
- *дисбаланс между кратко- и долгосрочными интересами экономических агентов в сторону краткосрочных интересов, вызванный нестабильностью социально-экономической среды и поддерживающий в свою очередь эту нестабильность;*
- *коррупция на всех уровнях управления и власти;*
- *резкое ограничение свободной рыночной конкуренции, создание труднопреодолимых отраслевых и региональных барьеров для вхождения на рынок и межрыночных перемещений;*
- *криминализация экономических отношений между предприятиями, производителями и потребителями, перенос отношений между предприятиями в сферу отношений между физическими лицами, внесудебные способы разрешения конфликтов, несоответствие между товарными и финансовыми потоками (по мнению ряда исследователей внеплатежный оборот, бартер и взаимное кредитование в отношениях между предприятиями сопровождаются вполне платежным оборотом между соответствующими физическими лицами);*
- *неэффективность использования большинства ресурсов с общесистемной точки зрения.*

Разумеется, экономические отношения между физическими лицами существовали всегда и будут существовать при любой экономической системе. Однако только если они носят доминирующий характер, становятся полномасштабным заменителем экономических отношений между юридическими лицами, имеет смысл характеризовать данную экономическую систему как "экономику физических лиц".



Существует точка зрения, что основной причиной возникновения "экономики физических лиц" является реакция экономических субъектов на попадание большинства предприятий в "зону выживания"[vii]. Предприятия, лишённые внутренних и внешних ориентиров, оказавшиеся вне привычных производственных и институциональных связей, оказались в маргинальном положении. Естественно, что и их поведение носит маргинальные черты и отлично от поведения предприятий как в стабильной рыночной, так и в стабильной плановой экономике. Единственным ориентиром для многих предприятий стало само выживание, что в сознании работников трансформировалось в ориентацию на сохранение источника дохода и других жизненных благ. Однако источники и факторы формирования этих доходов и благ для руководителей предприятий и их работников оказались различными. В этих условиях как цели, так и социально-экономическое поведение руководителей и рядовых работников приобрели противоположную направленность. Возросла стратификация общества даже в рамках одного предприятия. Однако возникновение и укрепление новой экономической системы - "экономики физических лиц" - связано, по нашему мнению, не только и не столько с общеэкономическим спадом, фактическим банкротством (если не финансовым, то экономическим, технологическим, социальным) тысяч предприятий промышленности и сельского хозяйства, сколько с наступлением определенной фазы в динамике системы управления отечественной экономикой, реализацией некоторой долговременной тенденции.

По нашему мнению, "экономика физических лиц" является не случайным промежуточным звеном на пути рыночных реформ последних лет, а закономерным, хотя и, возможно, недолговременным, результатом сравнительно длительного процесса институциональных изменений. Представление о возможной периодизации развития экономики СССР и России с точки зрения выделения основных самостоятельных субъектов экономических взаимоотношений с начала сороковых годов до 1994 г. дает следующая таблица.

| №  | Период                        | Ключевое событие периода                   | Преобладающий тип управления | Основные самостоятельные экономические агенты                       | Условное наименование периода                |
|----|-------------------------------|--|------------------------------|---|--|
| 1. | Начало 40-х                   | Реформа управления 1940-1941 гг.           | Централизованное государство | Государство   | «Государственная экономика»                  |
| 2. | Конец 50-х – середина 60-х    | Хозяйственная реформа 1957 г.              | Региональный                 | Экономические регионы, совнархозы                                   | «Региональная экономика»                     |
| 3. | Середина 60-х – середина 70-х | Экономическая реформа 1965 г.              | Отраслевое                   | Отраслевые министерства   | «Экономика отраслей»                         |
| 4. | Середина 70-х – середина 80-х | Реформа управления промышленностью 1973 г. | Подотраслевое                | Главные управления министерств, всесоюзные промышленные объединения | «Экономика подотраслей»                      |
| 5. | Середина 80-х – 1992 г.       | Перестройка 1985 г.                        | Заводское                    | Крупные предприятия   | «Экономика крупных предприятий, объединений» |
| 6. | 1992 – 1993 гг.               | Приватизация 1991 г.                       | Цеховое                      | Предприятия, малые предприятия, выделившиеся из крупных             | «Экономика малых предприятий»                |
| 7. | 1993 – 1995 гг.               | Чековая, послечексовая приватизация        | Индивидуально-групповое      | Руководители предприятий, их подразделений                          | «Экономика физических лиц, физические лица»  |

В таблице показано, как менялся характер управления экономикой и последовательно снижался уровень субъектов, в деятельности которых фокусировалось принятие наиболее важных текущих экономических решений. Хотелось бы подчеркнуть, что речь идет о фактической структуре распределения возможностей принятия решений, а не об умозрительной, пусть даже закреплённой теми или иными нормативными актами, картине.

Из рассмотрения таблицы становится ясно, что переход к "экономике физических лиц" явился продолжением многолетней тенденции "измельчения" основных экономических агентов. В последнее десятилетие экономика как бы по инерции довольно быстро преодолела фазу "экономики предприятий" и остановилась в фазе "экономики физических лиц", представляющей собой в определенном смысле завершающий этап эволюции данного типа.

Вместе с тем наступление этой фазы общественного развития не было неотвратимым. Наоборот, в определенной мере оно было спровоцировано решениями, принятыми в ходе макроэкономических реформ и, в особенности, идеологическим обеспечением этих решений. Сознательное ослабление государственного аппарата, разрушение его жизнеобеспечивающих функций, непонимание истинной роли частной собственности в современной экономике и преувеличение роли пресловутого "чувства хозяина" в повышении эффективности производства и обращения, поспешная приватизация не только производства, но и его управленческой, социальной и экономической инфраструктуры привели к чрезмерному обособлению частных и общественных интересов, подрывающему порой саму возможность необходимого для жизни страны общественного компромисса.

Остановимся еще раз на последних трех этапах динамики институциональной структуры доминирующих экономических агентов. В предреформенной экономике, после долгих лет поисков и экспериментов в сфере оплаты, материального и морального поощрения труда руководителей, сложилась система, в которой благополучие руководителя предприятия определялось двумя основными факторами: значимостью предприятия в структуре неких отраслевых и народнохозяйственных приоритетов и степенью выполнения основных плановых показателей. На реализацию этой системы работало как хозяйственное руководство, так и идеологические органы страны, включая СМИ. В результате на какой-то период было достигнуто определенное сближение личных и служебных интересов основной массы директоров предприятий. Этот этап и получил условное название "экономики предприятий". После разрушения управленческой вертикали внешняя составляющая оценки деятельности руководителя самостоятельного предприятия практически исчезла. Влияние оценки со стороны коллектива, и раньше не игравшее особой роли, в условиях расширения полномочий директора также свелось к минимуму. Во главу угла не могли не встать личные интересы субъекта. К тому же выяснилось, что в условиях экономического спада удовлетворение этих интересов совсем не обязательно связано с эффективностью профильной работы предприятия и может быть обеспечено путем использования служебных полномочий в индивидуальных целях. При этом весьма относительной оказалась и ценность самого поста "генерального директора" крупного предприятия, поскольку такой же титул мог носить и руководитель малого предприятия, состоящего из 2-3-х работников. Интересы руководителей предприятий как физических лиц стали все чаще входить в противоречие с интересами возглавляемых ими юридических

лиц и в условиях личной бесконтрольности стали самодовлеющими. Таким образом, быстро миновав этап "экономики малых предприятий", народное хозяйство вошло в фазу "экономики физических лиц".

Насколько можно понять, опасность такого нежелательного развития событий предугадывалась уже разработчиками закона о государственном предприятии, которые наряду с резким повышением самостоятельности руководителей товаропроизводящих единиц предусмотрели в законе ряд противовесов и сдержек, от системы централизованно устанавливаемых и индивидуальных для предприятий нормативов до участия в принятии экономических решений Советов трудовых коллективов. Однако более радикальные идеи, как это часто бывало в истории России, взяли верх и добились решающего продвижения на пути к дроблению управления и, как следствие - к "экономике физических лиц". В принятом в 1990 г. законе РСФСР "О предприятиях и предпринимательской деятельности" нормы демократизации управления предприятием практически отсутствовали, и тоталитарный стиль внутрифирменного управления скоро стал повсеместной реальностью.

### ДАЛЬШЕ ... ДАЛЬШЕ ...ДАЛЬШЕ?

Очевидно, что "экономика физических лиц" неэффективна как экономическая система и несовместима ни со становлением правового государства, ни с развитием в направлении индустриального или, тем более, постиндустриального общества. Ресурсы функционирования экономики при данном состоянии промышленного менеджмента близки к исчерпанию. Накапливается потенциал социальных противоречий и снижения нравственного уровня населения. К пределу подходят и возможности извлечения непроизводительных доходов физическими лицами за счет перераспределения национального дохода и прав собственности[viii].

Неизбежный вскоре следующий этап - группировка экономических агентов, возникновение в качестве основных экономических субъектов не вых коллективов, объединенных общими экономическими интересами. Воз возможны два основных варианта дальнейшего хода событий. В первом варианте при сохранении и углублении разрыва между руководством и коллективами предприятий результатом группировки станет создание чисто горизонтальных структур, легально или негласно объединяющих руководителей предприятий, федеральных и муниципальных чиновников соответствующего уровня. Второй вариант связан с преодолением раскола в коллективах предприятий, сближением интересов общества и его товаропроизводительной части, созданием вертикально интегрированных легальных и экономически эффективных объединений типа торгово-промышленных или финансово-промышленных групп. Первый путь ведет к дальнейшей мафиизации экономики, переходу от "экономики физических лиц" к некоей "экономике криминальных групп" с усилением структурного и поведенческого монополизма, насильственным ограничением свободной конкуренции, расширением власти "клептократов"[ix]<sup>10</sup> и в конечном счете - воцарением тоталитаризма. Второй вариант означает консолидацию общества, развитие демократических начал в управлении экономикой на всех уровнях, сближение общественных, государственных и личных интересов при определенном взаимном и добровольном их самоограничении. Именно в этом варианте было бы

реализовано стремление к "социально-ориентированной рыночной экономике". Желательным был бы скорейший переход от разрушительных для общества тенденций "экономики физических лиц" не к предыдущему состоянию "экономики предприятий", доминирующим фактором которой в современных российских условиях скорее всего стало бы противостояние предприятия-товаропроизводителя и окружающей его административно-хозяйственной среды, но к своеобразной "экономике производственно-потребительских симбиозов", в которой основными экономическими агентами стали бы относительно обособленные (в товарной производственно-потребительской структуре) комплексы самостоятельных предприятий.

Какой выход видится из сложившегося сейчас положения? Существуют ли такие меры, реализация которых могла бы обеспечить сближение целей менеджмента с целями предприятий и общества (государства)? Думается, что в обобщенном смысле ответ на этот вопрос неблагоприятный, поскольку по сути здесь идет речь не только о подготовке, но и о воспитании и, может быть, перевоспитании людей. Это, как известно, является делом сложным, длительным и требующим серьезной перестройки массового сознания. Насаждаемые в последнее время руководством страны и средствами массовой информации культы "рынка" как единственного и абсолютного средства решения экономических проблем общества и "золотого тельца" как столь же уникального средства решения индивидуальных проблем заняли опустевшее на некоторое время место других культов, сопровождавших общественное сознание в течение многих десятков лет. Однако таких организационно-экономических механизмов, "включив" которые, можно было бы рассчитывать на быструю коррекцию целевых установок промышленного менеджмента и директорского корпуса в целом, по-видимому, не существует. Вместе с тем некоторые мероприятия представляются целесообразными в этом отношении.

Исходная посылка предлагаемых ниже мероприятий состоит в предположении, что внутрикорпоративные социальные отношения, так же, как и вопросы корпоративной ответственности, не могут быть целиком изъяты из сферы государственного регулирования, даже при реализации самых либеральных вариантов рыночной экономики. Одна из наиболее фундаментальных функций государства как выразителя общественных интересов состоит в обеспечении разумных условий нормальной жизнедеятельности как граждан и их коллективов, так и общественно полезных хозяйственных организаций. Государство должно быть заинтересовано в том, чтобы степень произвола в отношениях между директорами и собственниками предприятий, с одной стороны, и членами трудового коллектива и деловыми партнерами, с другой, превосходила некую допустимую границу, за которой простирается благодатная почва для развязывания социально-экономического противостояния "всех против всех". Декларированный с некоторых пор правительством перенос центра тяжести реформ с макроэкономического на микроэкономический уровень недостаточен. Необходимо сфокусировать внимание на проблемах "наноэкономического" уровня, поскольку именно здесь сейчас сосредоточены основные препятствия и факторы экономического роста. Хотя универсальных средств разрешения создавшейся коллизии, как упоминалось, не существует, целесообразными были бы следующие первоочередные меры, направленные на скорейший и благоприятный выход отечественной экономики из стадии "экономики физических лиц".

### **1. Усиление законодательного регулирования внешней и внутренней деятельности хозяйственных обществ.**

Должна быть создана достаточно мощная система корпоративного законодательства, обеспечивающая сбалансированную взаимную ответственность менеджмента, коллектива работников, акционеров предприятия. Нуждается в совершенствовании, в частности, порядок управления промышленными предприятиями в виде акционерных обществ. По нашему мнению, этот порядок должен отличаться от порядка управления другими хозяйственными обществами в сторону большей ответственности и более частой, чем ежегодная, отчетности руководства (Совета директоров) АО перед акционерами и работниками предприятия и генерального (исполнительного) директора - перед Советом директоров. Дискуссии, ведущиеся в последнее время на эту тему в западной литературе по промышленному бизнесу[х], обсуждения практики управления такими крупными фирмами, как "Дженерал Моторс", концентрируются на составе властных функций Совета директоров, степени их участия в разработке, контроле и изменении стратегических вариантов развития, реализации Советами директоров социальной ответственности перед обществом, акционерами и работниками предприятия. По-видимому, на данном этапе развития российской промышленности функции и состав Совета директоров нуждаются в надлежащем законодательном регулировании, с помощью которого этот управленческий орган мог бы выступить в качестве своеобразного интегратора интересов основных связанных с предприятием групп граждан. В сложившейся в России ситуации целесообразно было бы также согласиться с предложениями о необходимости более частой отчетности Совета директоров (правления) перед акционерами, чем раз в год[xi].

### **2. Создание института лицензирования промышленных менеджеров.**

Лицензирование считается сейчас необходимым для таких профессий, как аудитор, хотя неквалифицированный или недобросовестный руководитель промышленного предприятия может нанести вред не меньший, чем недобросовестный аудитор. Предполагается, что следование определенным целевым и морально-этическим установкам, препятствующим менеджеру принимать решения, направленные против интересов предприятия или общества, должно получить институциональное закрепление в виде государственной лицензии, выдаваемой менеджеру уполномоченным на это государством органом (в данном случае таким органом мог быть Государственный комитет РФ по промышленной политике). Основанием для выдачи лицензии менеджера являлась бы сдача специального экзамена, а также принятие на себя неких моральных обязательств, в каком-то смысле аналогичных клятве Гиппократов. Основанием для лишения лицензии должно являться нарушение этих принципов, доказанное в специальной комиссии при лицензирующем органе, включающей представителей общественности. Возможно, стоило бы, во-вторых, ввести институт "управленческого аудита", целью которого является проверка обоснованности решений, принимаемых руководителями предприятий. В принципе наличие лицензии не должно никому препятствовать быть избранным на собрании акционеров директором предприятия. Однако наличие такой "лицензии директора" может увеличить шансы на занятие руководящей должности. В настоящее время лицензируются только так называемые "кризисные управляющие", назначаемые на должность руководителей предприятий-банкротов.

Отдавая себе отчет и в таких негативных сторонах данного предложения, как усиление бюрократизма, создание почвы для злоупотреблений со стороны лицензирующих органов

и отдельных лиц, мы тем не менее считаем пользу от данного мероприятия более значительной, чем вред.

### **3. Возрождение системы представительства интересов членов трудового коллектива в дирекции предприятия.**

В современных условиях, при почти неограниченных полномочиях дирекции, слабости профсоюзных органов и других общественных организаций целесообразно создать на предприятиях органы, аналогичные существовавшим в конце 80-х годов Советам трудовых коллективов. Демократизация управления страной в целом не может быть реализована без минимальной демократизации внутрифирменных отношений. Другая компонента демократизации управления - ответственность перед обществом могла бы быть реализована путем соответствующего представительства в Советах директоров акционерных предприятий.

### **4. Создание коллективного сектора в промышленности.**

В стране необходимо создать систему предприятий особого типа, известных как "социальные" или "коллективные" предприятия. Основное отличие таких предприятий от предприятий других организационно-правовых форм - принятие решений на совместных собраниях акционеров и членов трудового коллектива по принципу "один человек - один голос". Такие предприятия, как показывает опыт Франции, Испании, других европейских стран, не относятся к числу лидеров по степени эффективности использования ресурсов, однако играют важную роль в оздоровлении общего социально-производственного климата в стране. Важно обеспечить устойчивое функционирование и эффективное взаимодействие всех трех секторов народного хозяйства - государственного, частного, коллективного, поддерживая баланс между ними, соответствующий пропорциям социально-психологической структуры трудоспособного населения.

### **5. Целенаправленная поддержка инициатив, ведущих к реальному социальному партнерству менеджеров, акционеров и работников предприятий.**

Одним из направлений такой деятельности могла бы стать система аттестации (сертификации) предприятий, зарекомендовавших себя образцовыми членами делового сообщества и свободных от разрушительных внутренних конфликтов.

### **6. Налоговый контроль над доходами физических лиц.**

Несмотря на большой опыт выведения доходов из-под налогообложения ориентация на сознательный применение жестких мер в этом отношении на данном этапе развития представляется полезной. Нетрудно представить себе ситуацию, когда получать легальные доходы руководителю предприятия станет выгоднее, чем пользоваться теневыми каналами. Уже сейчас система кредитования в зависимости от размеров показанной в отчетности (и, следовательно, облагаемой налогами) прибыли ставит перед руководителями сложную проблему выбора между функционированием в рамках регулярной и "иррегулярной" части экономики. Усиление контроля за доходами физических лиц создаст предпосылки для более гибкого налогового регулирования финансово-экономического и социального состояния предприятия, поощрения "социально приемлемого" поведения его руководства.

\*\*\*

*"Экономика физических лиц" как этап в развитии институциональной структуры общества, при всех негативных и даже разрушительных ее особенностях может стать своеобразным трамплином для скачка в область эффективных экономических отношений. Однако для этого данный феномен должен быть осознан, назван и охарактеризован. Благоприятный же выход из создавшегося положения требует совместных усилий не только органов власти и управления, но и всего общества в целом.*

**\* РАБОТА ВЫПОЛНЕНА ПРИ ФИНАНСОВОЙ ПОДДЕРЖКЕ РФФИ. ПРОЕКТ 95-06-17088.**

- [i] "Микро-" - 1/1000 000-я часть целого, "нано-" - 1/1000 000 000-я часть.
- [ii] Аукуционек С.П. Рыночная реформа и переходный кризис. Мировая экономика и международные отношения, 1995, N 2
- [iii] Долгопятова Т. Российские предприятия в переходной экономике: экономические проблемы и поведение. М., "Дело", 1995
- [iv] Программа реформ. Вопросы экономики, 1994, N 4
- [v] Полтерович В.М. Экономическая реформа 1992 г.: битва правительства с трудовыми коллективами. Экономика и матем. методы, 1993, том 29, вып.4
- [vi] Полтерович В.М. Экономическая реформа 1992 г.: битва правительства с трудовыми коллективами. Экономика и матем. методы, 1993, том 29, вып.4 7
- Гимпельсон В. Политика российского менеджмента в сфере занятости. Российский экономический журнал, 1993, N 7
- [vii] Айтс Б., Ритерман Р. От предприятия к фирме: заметки по теории предприятия переходного периода. Вопросы экономики, 1994, N8
- [viii] Львов Д., Гребенников В., Зотов В., Пресняков В. Как лучше распорядиться собственностью? Вопросы экономики, 1995, N 9
- [ix] Данилин В.И., Клейнер Г.Б., Роузфилд С. Действующая модель реформ и угроза гипердепрессии. Российский экономический журнал, 1994, N 12
- [x] Demb A., Neubauer F.F. Corporate board: Confronting the paradoxes. Long range planning, 1992, v.25, N3
- [xi] Cowen S.S., Osborne R.L. Board of directors as strategy. J. of general management, 1993, v. 19, N 2