

Г.Б. Клейнер,
зам. директора ЦЭМИ РАН, Москва

МИКРОЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

ФАКТОРЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

В течение последних пяти лет экономический рост называется в качестве основной целевой характеристики социально-экономической политики страны. Несомненно, что к этому имеются определенные предпосылки. Начиная с 1999 г. целый ряд важных количественных показателей экономики демонстрирует тенденцию к возрастанию. Валовой внутренний продукт за три года - 1999 - 2001 вырос почти на 20%, продукция промышленности - на 23 с лишним процента. В 2001 году наблюдалась положительная динамика практически по всем направлениям производственной и инвестиционной деятельности, но при более умеренных, чем в 2000 году, темпах роста. Так, в 2001 году объем инвестиций в основной капитал увеличился на 8,7% (в 2000 году прирост составил 17,4%). Вместе с тем экономический рост – это не просто прирост показателей экономической активности по сравнению с предыдущим периодом (это явление следует характеризовать, скорее, как экономическое оживление), а особая достаточно протяженная фаза в движении экономики, сменяющая фазу экономического спада или стагнации и характеризующаяся присущими именно ей специфическими институтами, психологией и ожиданиями населения и, самое главное, - факторами самоподдержки.

Такие факторы можно выделить на каждом уровне экономики и социума.

На макроэкономическом уровне это прежде всего - возрастающие тренды основных показателей, накопление инерции экономического развития.

На макрополитическом уровне - это укрепление взаимовыгодных отношений с развитыми странами, расширение внутристрановой политической демократии. На макросоциальном уровне - это особое отношение общества к течению времени, при котором будущее воспринимается как равноправный партнер настоящего, инвестиционные риски сближаются с текущими, а сами инвестиции рассматриваются как эффективный способ тезаврации. Кроме того, социальным фактором начальной стадии экономического роста является консолидация общества, снижение традиционно высокого в России уровня недоверия между экономическими агентами.

На мезоэкономическом уровне индикатором экономического роста является возрастание интеграционных тенденций, образование и развитие разнообразных бизнес-групп. Одновременно преодолевается регионализация экономики, выравнивается уровень и темпы развития различных регионов.

На микроэкономическом уровне факторы экономического роста связаны, главным образом, с характером принимаемых стратегических на предприятиях решений, в том числе - решений по использованию доходов на инвестиции, расширению объемов производства, привлечению трудовых ресурсов, интеграции, слияниям и поглощениям. Однако само по себе принятие таких решений еще не формирует факторов роста. Необходимы механизмы, с одной стороны, облегчающие реализацию этих решений и с другой - затрудняющие последующее проведение в жизнь противоположных инициатив (такая смена решений на противоположные весьма характерна для российских предприятий).

Поэтому истинным фактором экономического роста на микроуровне является наличие на предприятиях *устойчивых механизмов восприятия рыночной информации и инновационного расширения производства в соответствии с этой информацией*. По сути дела на каждом предприятии должны быть созданы "институты экономического роста", в миниатюре аналогичные таким институтам в макроэкономическом масштабе.

В современной российской ситуации микроэкономические факторы, стимулирующие (или, соответственно, тормозящие) экономический рост, не лежат ни на стороне спроса, ни на стороне предложения, но находятся, если так можно выразиться, на стороне управления, точнее, механизмов принятия решений на предприятиях и в компаниях.

Именно неэффективность управления, с другой стороны, является основным ограничением для превращения экономического оживления в устойчивый экономический рост.

Задача данного материала, подготовленного при финансовой поддержке РГНФ, проект 00-02-00324, - рассмотреть ситуацию на российских предприятиях в период 2000 - 2001 гг. под этим углом зрения.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ АНАЛИЗА И ФАКТОРЫ ПОВЕДЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ В ПЕРЕХОДНОЙ ЭКОНОМИКЕ

Анализ ситуации на российских предприятиях имеет определенную специфику, связанную с особенностями переходной российской экономики и требует прежде всего фиксации ракурса рассмотрения предприятия как социально-экономической системы. Иными словами, должна быть определена "концепция" предприятия как института. В настоящее время можно выделить три основных варианта концепции предприятия в развитой экономике: неоклассический, агентский, "стейкхолдерский". В традиционной *неоклассической* парадигме (см. Arrow, Hahn, 1971) предприятие предстает как пассивный объект, реагирующий на изменения конъюнктуры рынка (прежде всего, ценовой) в рамках фиксированного критерия принятия решений - максимизация прибыли, объема продаж (Baumol, 1958), темпов роста фирмы (Marris, 1966) и т.п. При этом рынок выступает как неперсонифицированная совокупность агентов. В *агентской* (в другой терминологии - "акционерной") парадигме (Jensen, Meckling, 1976) предприятие рассматривается как совокупность цепочек агентских отношений, связывающих "принципалов" - собственников с "агентами" - менеджерами, и соответствующих этим цепочкам контрактов. В "*стейкхолдерской*" теории (см. Стиглиц, 2001) действия конкретной фирмы зависят от широкого множества персонифицированных, но практически не связанных между собой заинтересованных лиц, таких как потребители, поставщики, акционеры, управляющие, работники и др. Предполагается, что решения принимаются с учетом этих разнонаправленных интересов, при этом каждый из "стейкхолдеров" имеет права на контроль над фирмой. Расширенный вариант стейкхолдерской концепции, в которой рассматриваются не только реальные, но и потенциальные взаимосвязи предприятия и других агентов в рамках общеэкономической системы взаимных ожиданий представлен в (Клейнер, 1997).

По нашему мнению, ни одна из этих концепций в чистом виде не предоставляет схемы для анализа, релевантной реальному положению и роли предприятия в российской экономике. Неоклассическая концепция опирается на

давление товарного рынка как основной фактор принятия решений. Однако разные силы на российских предприятиях по-разному ощущают это давление, и для многих интересы участников производства интересы рынка отступают на задний план перед собственными личными или групповыми интересами. Соответственно и решения, принимаемые на предприятии, отражают эти интересы (отсюда вывод активов, сделки "с заинтересованностью" и т.п.). Цепочки агентских отношений в силу специфики российского менталитета также не могут служить средством беспрепятственной трансляции рыночной информации и ее адекватной интерпретации, поскольку в каждом звене эта информация искажается или необъективно интерпретируется из-за влияния персональных интересов. Между тем эти каналы в условиях нестационарной российской экономики, где рыночная информация имеет специфический, изменчивый и принципиально асимметричный характер, должны иметь весьма высокую пропускную способность. Следует еще принять во внимание особенности организации производственно-хозяйственной деятельности на российских предприятиях, где, как правило, лишь количественно незначительное меньшинство работников ориентировано на внешнее окружение предприятия.

Стейкхолдерская концепция фирмы также не адекватна российской действительности, поскольку перечень реальных стейкхолдеров для каждого предприятия весьма невелик, а для разных предприятий различен. Состав стейкхолдеров и степень влияния каждого из них зависит от размеров, прибыльности, отраслевой и территориальной принадлежности предприятия, включенности его в те или иные группы или альянсы. В процессе преобразований экономической системы в России в 1992 - 1994 гг. большинство стейкхолдеров не было учтено, поскольку реформы базировались на "бинарной" теории предприятия. В этой теории в качестве реальных заинтересованных лиц рассматривались (и до сих пор рассматриваются) только собственники и менеджмент.

По нашему мнению, в качестве отправной точки для стратегического описания российских предприятий в настоящее время могла бы быть следующая концепция, комбинирующая реактивные (опирающиеся на предположение о пассивной роли предприятия по отношению к окружающей среде) и проактивные (предполагающие доминирующую роль внутренних факторов в поведении предприятия) концепции предприятия.

Предполагается, что на поведение предприятия могут влиять в общем случае пять обобщенных факторов:

- а) "внешнее давление конъюнктуры товарного рынка", включая рынок продукции предприятия и рынки материальных факторов;
- б) "внешнее давление конъюнктуры финансовых рынков";
- в) "внешнее давление конъюнктуры рынка труда";
- г) "внутреннее давление ключевых ресурсов" - контролируемых предприятием ресурсов, способных обеспечить конкурентные преимущества предприятия на рынке при определенных вариантах динамики внешней среды;
- д) "давление деловой среды".

Давление товарного рынка проявляется в спросе на продукцию предприятия, структуре конкуренции на этом рынке, а также спросе, предложении и конкуренции на ресурсных (для данного предприятия) рынках. Давление финансовых рынков связано, прежде всего, с котировкой акций предприятия, стоимостью фирмы в целом, а также со спросом, предложением и

конкуренцией на рынках финансовых заимствований. Давление рынка труда влияет на состояние кадров на предприятии и может либо вызывать их отток (если условия труда на других предприятиях региона лучше), либо содействовать привлекательности предприятия для работников того или иного профессионального направления и уровня. Внутреннее давление ресурсов проявляется в осознании недоиспользования ресурсов предприятия (средств производства, трудовых или информационных ресурсов), которые могли бы существенно изменить положение предприятия. Такое осознание приводит к принятию решений о вовлечении соответствующих ресурсов в активную деятельность. Деловая среда для предприятий имеет многослойный характер. Ее верхний уровень формируют взаимоотношения руководителей предприятия с местной (для крупных предприятий - и с региональной или федеральной) администрацией, с членами городского делового сообщества (руководителями предприятий, банков, налоговых, антимонопольных и др. органов). Следующие уровни формируются деловыми, дружескими и родственными связями менеджмента и работников с жителями данной местности. Эти связи играют значимую роль и иногда способны внести существенные коррективы в принятие решений.

Таким образом, каждое предприятие испытывает давление как внешнее, так и внутреннее. При этом возможности альтернативного (внутреннего, на предприятии, или внешнего, на рынке) использования ресурсов создают постоянную дилемму, которую должно решать руководство предприятия (в отношении материально-финансовых активов) и его работники (в отношении себя).

Какие субъекты на предприятии или в его непосредственном окружении принимают на себя (испытывают) перечисленные виды "давления"? Для товарного рынка - прежде всего генеральный директор, выступающий как представитель предприятия на рынке производимой продукции. Для фондового рынка - это внутренние и внешние акционеры предприятия. Для внутренней ресурсной базы - функциональный менеджмент (главный инженер, главный технолог, главный энергетик и т.д.), управляющие, отвечающие за эффективную работу соответствующих подсистем предприятия. Эти люди заинтересованы в использовании имеющихся возможностей, в высоком научно-техническом уровне используемой техники и технологии, поскольку, с одной стороны, испытывают своеобразное "внутреннее давление" профессиональных знаний, способностей, опыта, с другой - их положение в профессиональной среде и, следовательно, на рынке труда зависит от научно-технического уровня руководимых (управляемых) ими подсистем. Давление деловой среды, концентрируясь в основном на высшем менеджменте предприятия, в определенной степени, как уже говорилось, влияет и на других работников предприятия.

Эти виды внешнего влияния реализуются через конкретные группы лиц, образующие "политическую" структуру предприятия. При этом специфика российских предприятий, отличающая их от стран с длительно развивавшейся рыночной экономикой, состоит в том, что восприятие и интерпретация рыночной информации не являются устоявшимися рутинными процессами, существенно различаются от одного работника к другому. Весьма силен и личностный фактор, являющийся определяющим для российского менеджмента (Пригожин, 1996).

Для российских предприятий, большая часть истории которых связана с периодом централизованного управления экономикой, внешнее давление рынка в этот период было в значительной мере персонифицировано и проявлялось в решениях министерств, Госнаба и Госплана, в действиях конкретных лиц, передающих ("доводящих" - в терминологии тех лет) и отчасти формирующих эти распоряжения. В итоге несмотря на десятилетний период децентрализации традиции личностного восприятия объективных (в нашем случае - рыночных) факторов по-прежнему сильны и по сути дела определяют "пропускную способность" каналов передачи на предприятия рыночной информации и результаты ее интерпретации.

Преобразование рыночной и внутрифирменной информации в решения, определяющие поведение предприятия, осуществляется в системе управления, ядро которой составляет система принятия решений. Эта система в общем случае испытывает на себе как давление всех перечисленных факторов а) - д), так и влияние личных и групповых интересов ее участников. Ее можно представлять в виде совокупности двух подсистем:

1) механизмы и институты принятия и исполнения решений на предприятии, включая информационное обеспечение, традиции рассмотрения и интерпретации информации;

2) конфигурация политических сил на предприятии, структуру их устойчивых интересов.

В итоге получается, что между рыночной информацией и системой принятия/реализации решений, определяющей фактическое поведение предприятия, стоит довольно мощная сфера, с одной стороны, демпфирующая рыночное давление и слабо проницаемая для рыночной информации, с другой - аккумулирующая (а порой и усиливающая) личные интересы лиц и групп, участвующих в принятии решений. В этих условиях наиболее адекватной для анализа поведения предприятия является "политическая" концепция предприятия ("школа власти" в терминологии Г. Минцберга (Mintzberg, Ahland, Lampel, 1998)). Предприятие здесь предстает как арена борьбы конкретных взаимо- и/или противодействующих политических сил. Этот вывод является определяющим как для поиска путей преобразования российского предприятия как института, так и для анализа ситуации на каждом конкретном предприятии.

Каков же состав и интересы этих сил?

Традиционно в данном контексте рассматривается треугольник "акционеры - менеджеры - работники". Однако такое представление недостаточно, поскольку ни одна из упомянутых групп не является однородной с точки зрения интересов ее участников, и реальный анализ требует дальнейшей декомпозиции групп.

В составе менеджмента выделяется в качестве самостоятельной фигуры, в первую очередь, генеральный директор предприятия. Прерогативы этого лица чрезвычайно широки как в отношении контроля за финансовыми и материальными потоками, так и в отношении остальных стратегических и оперативных решений. Поскольку представительская функция занимает одно из основных мест в структуре функций генерального директора, его ролевые интересы связаны с улучшением имиджа своего предприятия в деловой среде и (в меньшей степени) характеристик его продукции. Личные интересы генерального директора связаны, как правило, с укреплением своего влияния на предприятие и расширением влияния на бизнес-группу, в которую входит предприятие. Можно говорить также о заинтересованности генерального

директора в распространении своего влияния на множество стейкхолдеров предприятия (здесь в какой-то степени можно учесть парадигмы "стейкхолдерской" теории предприятия).

Заслуживает отдельного рассмотрения в составе менеджмента также группа высшей администрации предприятия (заместители генерального директора, высшие функциональные руководители - главный инженер, главный технолог, главный бухгалтер, главный экономист и т.д.). Рольные интересы этих лиц направлены на улучшение функционирования подсистем, входящих в их сферу ответственности. Личные интересы носят в значительной мере профессиональный характер, отражают рейтинг в профессиональной среде (и, соответственно, на рынке труда).

Менеджмент более низкого линейного уровня и с точки зрения участия в механизмах принятия решений и с точки зрения обособленности интересов можно считать примыкающим к рядовым работникам.

Неоднороден и состав акционеров предприятия (мы будем говорить о внешних, т.е. не являющихся работниками предприятия, акционерах). Выделяются прежде всего крупные и мелкие акционеры. Их участие в механизмах принятия решений существенно различается. Крупные акционеры, в отличие от мелких, имеют право на созыв собрания акционеров, участие в работе Совета директоров и т.д. Различны и их интересы. Так, заинтересованность в дивидендах проявляют лишь наиболее крупные акционеры; стратегические вопросы волнуют в большей степени крупных акционеров. В последние годы в России противоборствующие (как между собой, так и с менеджментом предприятий) группы крупных акционеров используют мелких акционеров для давления на предприятие (речь идет о злоупотреблении правом раскрытия информации и правом на судебное преследование за нарушения интересов акционеров). Вместе с тем в последнее время самостоятельную активность стали проявлять крупные портфельные инвесторы (инвестиционные фонды), являющиеся миноритарными по отношению к целому ряду конкретных предприятий. В итоге миноритарные акционеры смогли проявить себя как самостоятельная сила. Теоретическое различие в интересах крупных и мелких акционеров отмечал еще в 1972 г. Стиглиц (Stiglitz, 1972).

Таким образом, состав социально-экономических сил, влияющих на принятие решений, включает следующие пять групп:

- 1) руководитель предприятия (генеральный директор);
- 2) администрация предприятия (заместители генерального директора, высшие функциональные руководители);
- 3) остальные работники предприятия;
- 4) мажоритарные акционеры предприятия как физические или юридические лица;
- 5) миноритарные акционеры.

Можно охарактеризовать все лица, входящие в эти группы, общим термином "инвесторы", имея в виду, что каждое из них вкладывает финансовые средства или собственные усилия в работу предприятия.

Общая конфигурация самостоятельных рыночных факторов и внутренних сил изображена в виде двух вложенных и взаимосвязанных пятиугольных фигур на рис. 1 (отмечены не все существующие в реальности связи).

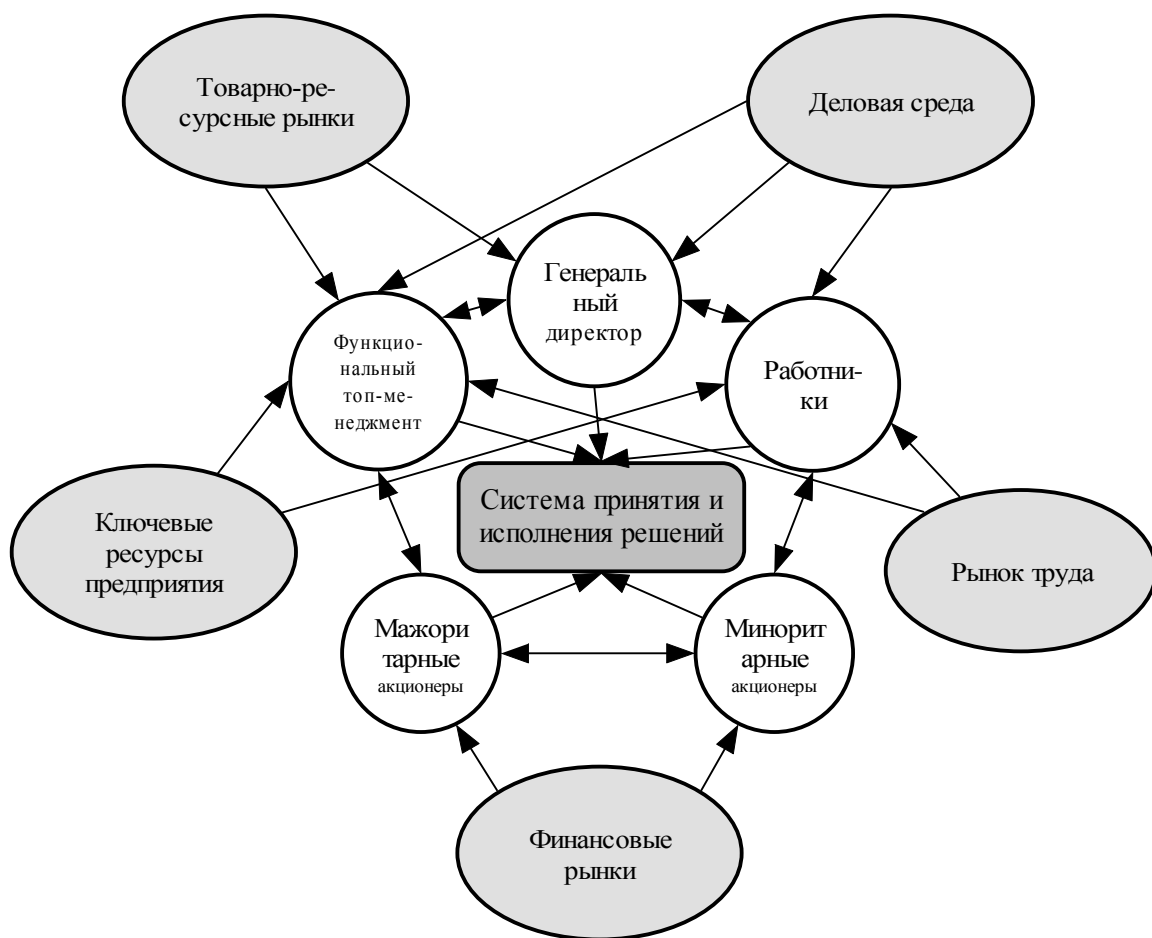


Рис. 1. Структура внутренних и внешних факторов, влияющих на поведение предприятия

Влияние элементов внешнего пятиугольника на "инвесторов" далеко на практике неодинаково. По данным исследований ЦЭМИ РАН, в трехуровневой порядковой шкале "высокое, среднее, слабое" влияние рынка труда на поведение участников следует расценить как *слабое*. Причина этого - консерватизм и коллективизм, присущие большинству российских работников, высокие "издержки переключения" при переходе с одной работы на другую, традиционная невысокая восприимчивость работников к сигналам рынка труда, низкая мобильность населения. рыночные силы и внутренние ключевые ресурсы.

"Давление" внутренних ресурсов на функциональный менеджмент можно оценивать как *среднее*. Как правило, инженерному составу небезразличен технико-технологический уровень производства. В большинстве случаев генеральный директор не демонстрирует заинтересованности в максимальном использовании технического потенциала предприятия.

Влияние деловой среды на генерального директора оценивается как *высокое*, поскольку деловой престиж, точнее, влияние в деловой среде является одним из личностных критериальных показателей развития руководителей предприятий. Влияние деловой среды на функциональный менеджмент *среднее*.

Конъюнктура товарно-сырьевых рынков оказывает *среднее* влияние как на руководителя, так и на высший менеджмент. Поскольку prerogatives генеральных директоров на предприятиях практически не ограничены и направлены, как правило, вовне, prerogatives функционального менеджмента концентрируются внутри предприятия.

Ситуация на финансовых рынках оказывает *высокое* влияние на миноритарных акционеров, которые обычно являются владельцами акций многих предприятий. Что касается крупных стратегических акционеров, то для них финансовый рынок лишь средний по значимости фактор, в то время как для спекулятивных инвесторов он является основным.

Следующий вопрос, который необходимо рассмотреть в рамках данной концептуальной схемы анализа ситуации на предприятиях, касается того, как распространяется влияние рассмотренных факторов на реальные решения по управлению предприятием. Для ответа на этот вопрос необходимо рассмотреть внутреннюю конфигурацию участников принятия решений и их представительство в механизмах подготовки, принятия и исполнения решений.

Представительство этих сил в механизмах принятия тех или иных решений регламентируется следующими основными нормативными актами: Гражданским кодексом РФ; Законом "Об акционерных обществах" (для предприятий в форме АО) или законами о деятельности соответствующих юридических лиц; Трудовым кодексом РФ.

К их числу относятся:

- 1) единоличный исполнительный орган (генеральный директор);
- 2) коллективный исполнительный орган (правление);
- 3) совет директоров;
- 4) общее собрание акционеров;
- 5) профсоюзный орган предприятия;

Отметим, что элементом этой конфигурации могло бы стать общее собрание (конференция) работников предприятия, однако согласно статье 399 главы 61 Трудового кодекса оно может играть роль представителя работников только в случае возникновения коллективных трудовых споров. На практике имеется значительное число случаев, когда конфликт между коллективом и руководством принимает форму забастовки и собрание работников формирует самостоятельный орган представительства.

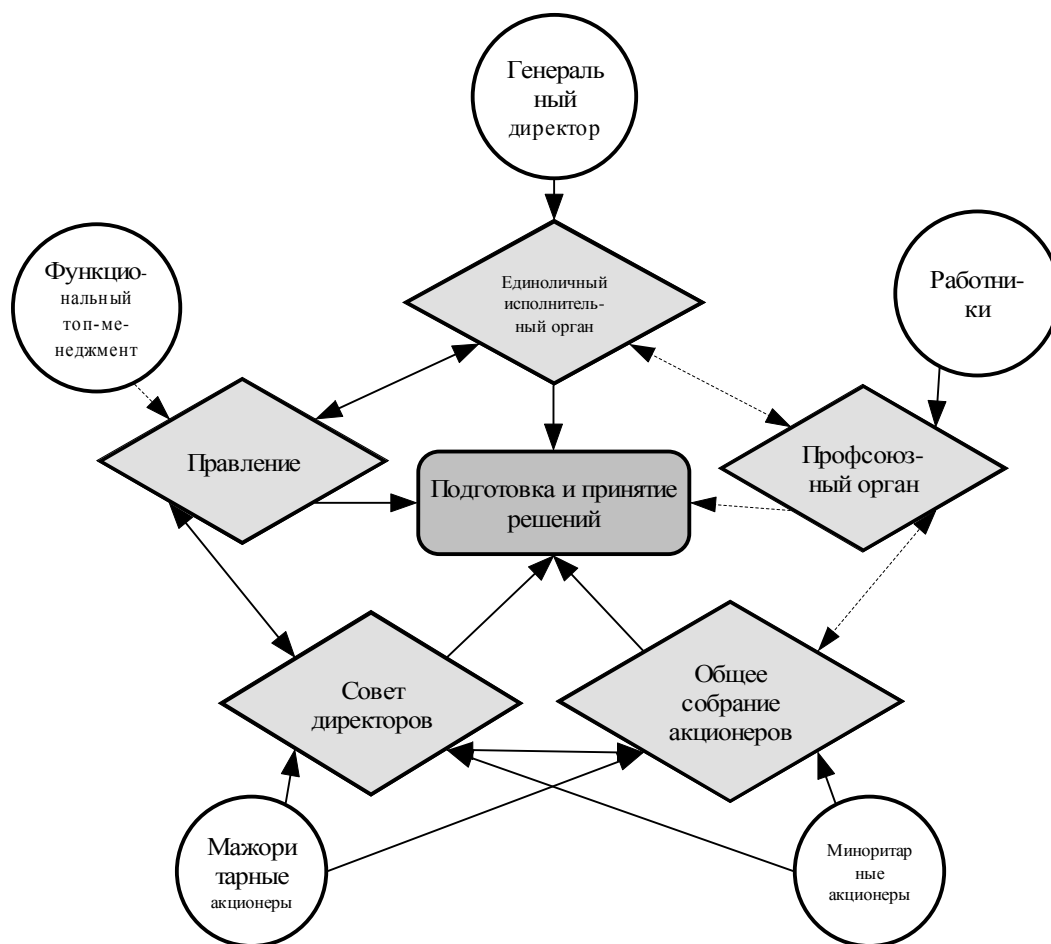


Рис.2. Участники производства (инвесторы) и органы управления предприятием

Таким образом, к представленным на рис. 1 пятиугольникам прибавился еще один, внутренний пятиугольный контур ("управленческая конфигурация", представляющая собой часть так называемой функционально-управленческой конфигурации, Клейнер, 1999), отражающий связь инвесторов с процессом принятия решений.

Обследования предприятий позволяют выявить качественную картину формального и неформального представительства сил в системе органов управления. Единоличный исполнительный орган обладает всей полнотой власти и представляет, естественно, обладающего доминирующей властью генерального директора. Функциональный менеджмент не имеет профессионального полномочного представительства ни в одном статусном органе. Правление, которое могло бы реализовывать эту функцию, на самом деле выступает в лучшем случае как консультативный орган при генеральном директоре и стратегических решений на большинстве предприятий не принимает. Профсоюзы, призванные представлять интересы работников, пока на российских предприятиях крайне слабы (иногда отсутствуют) и в подавляющем большинстве случаев не оказывают влияния на стратегические решения. Мажоритарные акционеры обычно достаточно полно представлены в советах директоров, однако при наличии нескольких таких акционеров (своеобразная "олигополия") совет директоров оказывается практически парализован, функционирует эпизодически и на практике не оказывает

значимого влияния на поведение предприятий. Миноритарные акционеры обычно не влияют реально на принятие решений, хотя формально иногда используются крупными акционерами для оказания давления на менеджмент (см. табл. 1).

Таблица 1

Представительство участников деятельности предприятия ("инвесторов")
в органах принятия решений

№ п/п	Группа лиц, участвующих в принятии решений на предприятии	Статусный представительный орган	Практическая роль в принятии решений
1.	Генеральный директор	Единоличный исполнительный орган	Доминирующая
2.	Функциональный менеджмент	Отсутствует	Отсутствует
3.	Работники	Профсоюзный орган, собрание работников	Слабая
4.	Мажоритарные акционеры	Совет директоров	Эпизодическая
5.	Миноритарные акционеры	Общее собрание акционеров	Слабая

Таким образом, как мы видим, силы, фактически реализующие процесс производства на предприятиях, не имеют адекватного и соизмеримого представительства в системе принятия решений.

В итоге, суммируя вышеприведенные оценки, можно сделать следующие выводы.

1. Рыночные сигналы, отражающие конъюнктуру рынка продукции и сырья влияют на принятие решений главным образом через генерального директора, что в период "экономики физических лиц" (см. Kleiner, 1997) недостаточно для учета этих сигналов в деятельности фирмы.

2. Конъюнктура рынка труда слабо влияет на деятельность предприятия, а его работники фактически отстранены от принятия решений.

3. Состояние финансовых рынков, в значительной мере определяющее пожелания и поведение акционеров, слабо отражается на принимаемых решениях ввиду особенностей состава управленческой конфигурации предприятия.

4. Потенциал ключевых ресурсов недостаточно учитывается в системе принятия решений.

В последнее время в литературе по корпоративному управлению в качестве одного из основных факторов неэффективности корпораций называется конфликт между акционерами и менеджментом (см., напр., Радыгин, Сидоров, 2000). По нашему мнению, речь следует вести не о противостоянии этих двух (к тому же неоднородных, как мы видели) сил, а о структурных недостатках всей системы управления российским предприятием как институтом.

Эти недостатки могут быть сгруппированы следующим образом:

- 1) несбалансированность прав и ответственности каждого из участников управленческой конфигурации (Клейнер, 1999);
- 2) разнонаправленность интересов и отсутствие механизма координации интересов участников (Клейнер, 2000)
- 3) отсутствие механизма выработки и фиксации интересов предприятия как целостного самостоятельного субъекта рынка;
- 4) слабое влияние рыночных факторов на конфигурацию в целом и на отдельных участников;
- 5) неадекватное представительство инвесторов в структуре органов принятия решений.

Из всего сказанного вытекает, что для обеспечения экономического роста необходима кардинальная перестройка механизмов принятия решений в системе управления российскими предприятиями как основного фактора эффективности производства на микроэкономическом уровне.

ПРАКТИЧЕСКОЕ РЕФОРМИРОВАНИЕ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Ситуация на российских предприятиях может быть охарактеризована следующими данными. Просроченная дебиторская задолженность на 1 января 2002 года составила 1007,3 млрд. рублей (12,6% к ВВП) и за 2001 год возросла на 9,9% (за 2000 год — на 12,5%). Около 37% предприятий по данным Госкомстата были убыточными. Загрузка производственных мощностей в промышленности в течение 2001 г. по данным Российского экономического барометра (РЭБ, 2001, № 1) составляла 69% от нормального уровня. Портфель заказов составлял 79% от нормального для данного предприятия уровня. "Неудовлетворительным" свое финансовое состояние признавали 46% предприятий. По данным Госкомстата РФ удельный вес числа предприятий, занимавшихся инновационной деятельностью — 6%. Примерно ¼ всех промышленных предприятий не осуществляла никаких капитальных вложений в течение предшествующего полугодия и не предполагала их делать в течение следующих 6 месяцев.

Большинство предприятий признает необходимость внутренней реструктуризации, и процесс реструктуризации предприятий в стране развивается достаточно высокими темпами. По данным обследований (см. Долгопятова, 2001), около 58% руководителей сообщают о проведении реструктуризации, причем 36,8% находят ее успешной. Однако направленность и глубина этих процессов не соответствует стоящим перед предприятиями задачам.

Какого рода мероприятия реально проводятся в рамках реформирования на предприятиях? Имеет смысл различать четыре вида реструктуризации (реформирования): *функциональную* (или неоклассическую), включающую целенаправленные действия по изменению политики цен, количеств привлекаемых факторов и структуры выпуска; *менеджеральную*, предполагающую изменение организационной структуры и перераспределение функций управления предприятием; *институциональную*, в рамках которой осуществляется изменение состава и характеристик внутрифирменных институтов, и *эволюционную* - запуск механизмов эволюционной изменчивости системы внутрифирменных институтов

Функциональной реструктуризацией, как следует из обследований, охвачено около 1/3 предприятий. Менеджеральная реструктуризация,

проявляющаяся в перестройке организационно-функциональных структур управления, охватывает практически все реформируемые промышленные предприятия. Однако на деле она сводится к созданию или реорганизации подразделений сбытового, маркетингового или логистического назначения (Российская промышленность..., 2002). Реальной перестройки институциональных основ управления не происходит, так что институциональная реструктуризация - наиболее фундаментальная проблема предприятий, непосредственно связанная с принятием решений на предприятиях, - проводится редко и остается в числе резервов улучшения состояния предприятий. Эволюционная реструктуризация пока не нашла сколько-нибудь широкого распространения.

Главная задача институционального реформирования промышленных предприятий состоит в согласовании объема прав и ответственности каждого из участников и учета интересов каждого из них в принятии решений. Управленческая конфигурация должна быть сбалансированной по роли внутрипроизводственных сил в принятии решений. Система интересов участников должна быть консолидирована и приведена в соответствие с интересами предприятия как самостоятельного и целостного субъекта экономики. Ключевая проблема, однако, состоит в том, что предприятия самостоятельно, изнутри не в состоянии реформировать свою управленческую конфигурацию. Что же касается внешних собственников, то, во-первых, их интересы редко имеют долгосрочный характер, сопоставимый с жизненными циклами развития российского предприятия, во-вторых, их участие в формировании механизмов принятия решений, как мы видели, ограничено. В настоящее время техника манипулирования такими коллективными органами корпоративного управления, как общее собрание акционеров, достигла высокого совершенства.

В данной ситуации возможно несколько вариантов действий.

1. Опора на неформальные институты корпоративного управления.

Эти институты, сложившиеся в течение многих десятилетий, играют значительную роль в корпоративном управлении стран с развитой рыночной экономикой. В России вряд ли возможна имплантация таких институтов в течение обозримого времени.

2. Опора на формальные нормативные акты.

В настоящее время деятельность корпоративных предприятий регламентируется Гражданским кодексом РФ, "Законом об акционерных обществах", Трудовым кодексом, Налоговым кодексом и многочисленными иными нормативными актами. Каждый из них ориентирован на какую-то одну из сторон функционирования предприятия. Между этими актами, однако, нет должной координации, зато имеются значительные пробелы, используемые в недобросовестных целях. Лучшим вариантом на этом пути было бы создание единого "Закона о предприятии", задающего регламенты функционирования предприятия как единого целого, включая его функционирование как юридического лица, товаропроизводителя, работодателя, объекта учета и субъекта управления.

3. Опора на целенаправленное управление изменениями и реинжиниринг бизнес-процессов.

В этом варианте построение сбалансированной и эффективной системы управления возможно в рамках добровольной и сознательной реорганизации, выполняемой с помощью и под руководством специально подготовленных

консалтинговых компаний. Здесь необходима теоретическая и методическая разработка трансформации корпораций в процессе совершенствования управления без остановки производства. Практика показывает, что такой путь наиболее эффективен в тех случаях, когда налажено партнерство между консалтинговыми компаниями и местной (регионально) администрацией.

Прогноз развития ситуации на российских предприятиях в целом неблагоприятен. Если не будут проведены комплексные преобразования системы управления предприятиями, то в ближайшие 2-4 года следует ожидать усиления внутрифирменной борьбы сил, отвлекающей ресурсы от эффективной производственно-хозяйственной и инновационной деятельности. В частности, следует ожидать:

- увеличения количества предприятий, на которых трудовой коллектив находится в состоянии конфликта с менеджментом, расширения числа протестных предприятий, где этот конфликт достигает уровня забастовок или локаута;

- продолжения явной и скрытой консолидации акций предприятий в руках их генеральных директоров;

- ухудшения технического состояния предприятий, ослабления инвестиционно-инновационной деятельности из-за снижения мотивации функционального менеджмента;

- усиления попыток местных органов власти поставить под свой контроль наиболее эффективные предприятия;

- дальнейшей регионализации рынка.

В заключение хотелось бы отметить, что структурный анализ, основанный на схемах рис. 1 и рис.2, имеет не только концептуальное, но и инструментальное значение. По сути дела эти структуры носят индивидуальный для каждого предприятия характер и образуют его "структурно-управленческий портрет". Исследование этого портрета для конкретного предприятия, по нашему мнению, должно стать обязательным аналитическим этапом при подготовке контрактов с этим предприятием, вступлении с ним в партнерские или конкурентные отношения.

Литература

Клейнер Г.Б. Реформирование предприятий: возможности и перспективы. *Общественные науки и современность*, 1997, N 3

Клейнер Г.Б. Управление корпоративными предприятиями в переходной экономике. *Вопросы экономики*, 1999, № 8

Клейнер Г.Б. Эволюция и реформирование российских промышленных предприятий: 10 лет спустя. *Вопросы экономики*, 2000, № 5

Пригожин А.И. Патология политического лидерства в России. *Общественные науки*, 1996, N3

Радыгин А., Сидоров И. Российская корпоративная экономика: сто лет одиночества? *Вопросы экономики*, 2000, № 5

Российская промышленность: институциональное развитие./ Под ред. Т.Г. Долгопятовой. М.: ГУ-ВШЭ, 2002

Стиглиц Дж. *Quis custodiet ipsos custodet?* Неудачи корпоративного управления. *Экономическая наука современной России*, 2001, № 4.

Arrow K., Hahn F. *General Competitive Analysis*. San Francisco, Holden Day, 1971

Baumol W. On the theory of oligopoly. *Economica*, 1958, vol. 25, p. 187 - 198

Marris R. *The Economic Theory of Managerial Capitalism*. L., 1966

Kleiner G. Russia's modern economy an "economy of physical entities". *Social Sciencies*, 1997, N 1

Stiglitz J.E. Some aspects of the pure theory of corporate finance: bankruptcies and take-overs. *Bell Journal of Economics*, 1972, 3(2), Autumn, p. 458 - 482