

Менеджеральная революция и институты

Трансформационный кризис конца 1980-х – начала 1990-х, корпоративный кризис конца 1990-х – начала 2000-х и мировой общеэкономический кризис конца 2000-х – начала 2010-х годов продемонстрировали почти тотальную по территориям и уровням неэффективность управления экономическими объектами – предприятиями (фирмами, компаниями и т.п.), странами и даже группами стран. Кризис экономической теории (Полтерович, 1998) сопровождался кризисом теории управления и экономической политики. Реакцией на эту ситуацию стал постепенный отказ от многих положений ортодоксального мейнстрима (в первую очередь, отказ от принципа максимизации прибыли как одновременно объясняющего и управленческого) и переход к более содержательному видению экономики, прежде всего, к учету влияния институтов (Фуруботн, Рихтер, 2005). Активнее стали использоваться и концепции, опирающиеся на эволюционные подходы, поиск «экономических генов». Однако развитие управленческой теории, соответствующее динамике экономической теории, оказалось значительно более медленным. В результате теория управления экономикой к настоящему времени не вышла на уровень достижений экономической теории. Отставание управленческой теории от общеэкономической является одной из причин экономической рецессии и, что еще более важно, социального страха перед возможным неуправляемым развитием рецессии. Провалы управления на всех уровнях экономики – от макро- до наноуровня – говорят о необходимости укрепления связей между экономической теорией и экономической политикой (читай: управлением) в триаде «экономическая теория – экономическая политика – хозяйственная практика» (Клейнер, 2001).

На уровне хозяйствующих субъектов состояние теории менеджмента имеет особое значение для экономики. Неудачи в управлении корпорациями и в установлении правильных взаимоотношений между корпорациями и обществом (корпоративный кризис) стали детонатором мирового финансово-экономического кризиса, Деконсолидация участников производства, разрыв между интересами владельцев капитала (собственников), полномочий (менеджмента), знаний (специалистов), труда (работников), возникший на предприятиях в силу неэффективного управления, привел к разрыву между финансовым, информационным и реальным секторами экономики. Именно эти разломы и стали основной причиной мирового кризиса. Стало очевидным, что борьба с возможными кризисами должна базироваться на коренной перестройке системы управления предприятиями.

В данной статье, подготовленной при финансовой поддержке РГНФ, проект 11-02-00261а, рассматривается состояние и возможные пути решения проблемы организации управления предприятием на уровне обобщенных групп участников его деятельности: собственников, менеджеров, работников и специалистов. Показывается, что сегодняшняя ситуация в целом характеризуется несбалансированностью прав и ответственности этих групп участников с креном в сторону фактически неограниченных прав собственника. Это создает «революционную ситуацию» на многих предприятиях и требует перестройки всей системы институтов управления предприятиями, по сути дела – своеобразной менеджериальной революции. Конечной точкой «революционного процесса» должен стать переход к системному управлению предприятием (Клейнер, 2008а), что является необходимым условием устойчивого развития экономики страны в целом. Проблемы организации эффективного управления хозяйствующими субъектами могут быть решены только в ходе создания новой «равновесной» институциональной структуры управления, в рамках которой такое управление включается в стратегический процесс (Минцберг и др., 2001), охватывающий разработку, принятие и реализацию стратегии как самого субъекта, так и его экономического окружения. Для минимизации затрат на создание и внедрение такой структуры институты должны использоваться системный подход: институты рассматриваются как своеобразные социально-экономические системы, взаимодействие между которыми и с надсистемой осуществляется по законам «новой системности» (Клейнер, 2009).

Экономические парадигмы, управленческие парадигмы

Современный этап развития экономической науки характеризуется одновременным сосуществованием и конкуренцией трех основных теоретических парадигм, определявших вплоть до последних лет подходы исследователей к экономическому анализу на всех уровнях экономики. Согласно первой из них – концепции неоклассики, экономика рассматривается как совокупность взаимодействующих агентов (физических или юридических лиц), осуществляющих в свободном экономическом пространстве процессы производства, потребления и обмена и исходящих при этом из собственных интересов, понимаемых главным образом как максимизация прибыли от всех видов деятельности. Главный объект исследования здесь – экономический агент, а главный предмет исследования – действия агента на рынке. Согласно второй парадигме –

институциональной, действия агентов разворачиваются не «в чистом поле» свободного рынка, а в сильно «пересеченной местности», наполненной разнообразными институтами – правилами, традициями, нормами и т.п. Побудительными мотивами действий агентов в этой концепции являются не столько попытки данного агента обеспечить себе максимальную прибыль, сколько стремление агента соответствовать институциональным нормам и правилам и улучшать свое положение в структуре этих институтов. Главным объектом исследования при таком подходе выступает уже не агент, а институт, а предметом являются отношения между агентами и институтами, а также между самими институтами. Третья – эволюционная – парадигма, в отличие от двух первых, опирается на динамическое представление о структуре социально-экономического пространства, на механизмы наследования основных особенностей поведения агентов в рамках эволюции их популяции (вида или рода) (см. Маевский, 2001). Поведение агентов при данном подходе рассматривается в контексте факторов эволюционного характера и требует обнаружения и изучения механизмов, аналогичных механизму наследования генотипа агента, популяции агентов, общества в целом. Главным объектом изучения здесь является популяция агентов, обладающих аналогичным социально-экономическим генотипом, а предметом изучения – поведение агента (популяции агентов) с точки зрения влияния истории, наследственных или приобретаемых факторов.

В последнее время, после работ Я. Корнаи (Kornai, 1998, Корнаи 2002) развивается четвертая – системная парадигма в экономической науке. Согласно этой парадигме, экономика рассматривается как совокупность взаимодействующих и трансформирующихся экономических систем. Под системой понимается относительно обособленная и устойчивая (с точки зрения «общественного наблюдателя») часть окружающего мира, характеризующаяся внешней целостностью и внутренним многообразием. Система является экономической, если она участвует в процессах производства, распределения, обмена и потребления благ (Клейнер, 2011).

Каждая экономическая парадигма порождает свое видение структуры экономики и особенностей ее агентов, выделяя и акцентируя в экономических агентах черты, отвечающие этим парадигмам, мы можем говорить о различных типах агентов:

- **«неоклассическом человеке» (homo economicus),**
- **«институциональном человеке» (homo institutus),**
- **«эволюционном человеке» (homo evolutus)**
- **«системного человека» (homo systemus).**

Соответственно, разные типы агентов оказываются чувствительными к разным типам управляющих воздействий. Homo economicus чувствителен к материальным стимулам или санкциям; homo institutus, напротив, предпочитает институциональные продвижения материальным стимулам; homo evolutus ориентируется на перспективное развитие в контексте преемственности; целью homo systemus выступает создание систем как устойчивых социально-экономических образований, поддерживающих функционирование данного агента.

Каждой экономической парадигме соответствует релевантная парадигма управления экономикой. Управленческая парадигма определяет центральную концепцию, основной метод управления экономикой. Для неоклассической экономики характерно управление на базе интересов. В институциональном контексте центральным является управление на основе институтов (по Конфуцию – «управление на основе ритуалов»). В эволюционной парадигме управление осуществляется на основе воспроизводственных механизмов. Наконец, в системной парадигме речь идет об управлении на основе взаимодействия систем.

В настоящее время идеология управления основана на манипуляции интересами (заработная плата, премии, бонусы, санкции и т.п.). Назрело время перехода к следующей управленческой парадигме – управлению на основе институтов. На платформе этой парадигмы с учетом эволюционной и системной управленческих парадигм должна быть решена основная проблема современного управления – согласование интересов и действий участников деятельности предприятий.

Институциональная структура управления деятельностью предприятий

Конфигурацию основных сил, регулирующих и осуществляющих производственно-финансовые процессы на предприятии, можно представить в виде ромба (см. рис. 1).

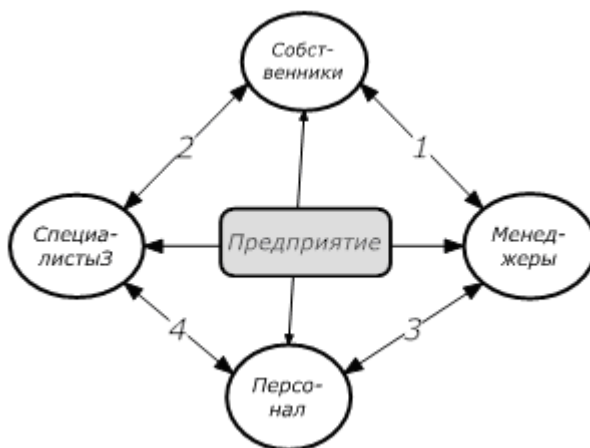


Рис.1. Конфигурация основных сил, определяющих деятельность предприятия

Четыре вершины соответствуют четырем группам влиятельных сил: а) владельцы капитала (собственники); б) владельцы управленческих полномочий (менеджеры); в) владельцы знаний (специалисты, члены технотрактуры предприятия); г) владельцы труда (работники предприятия, персонал). Распределение всех участников производства на четыре группы (четыре фактора производства) образует основой кватернет сил и задает

систему координат для местоположения каждого участника в функционально-управленческой конфигурации предприятия.

Собственники, менеджеры, специалисты и работники владеют определенным ресурсом — капиталом, или правом собственности; полномочиями, или правами управления; знаниями; трудом. Инвестируя свой ресурс, представители каждой из четырех групп воспроизводят его в процессе производства — приумножают капитал, расширяют полномочия, увеличивают запас знаний, повышают производительность труда. При этом участники реализуют свои интересы и действуют относительно самостоятельно. Для собственников ситуация в этом отношении понятна. Менеджеры принимают большинство решений без контроля собственников и других участников (инвесторов). Специалисты как носители профессионального знания делятся им с другими, как правило, по собственному желанию, а не по внешнему принуждению. Наконец, работники сами определяют интенсивность и тщательность своего труда и степень своей лояльности или, наоборот, оппортунизма.

Между четырьмя группами участников возникают определенные отношения (рис. 1). С этой точки зрения, типовое современное предприятие в России подобно кентавру. По сути дела, предприятие состоит из двух несхожих частей. Одна базируется на повседневных трудовых отношениях в процессе производства, реализации продукции и воспроизводства ресурсов (нижний треугольник на рис. 1). Жизнедеятельность другой части основана на отношениях собственности (верхний треугольник). На акционерных предприятиях это процессы формирования и функционирования совета директоров, созыва и работы общего собрания акционеров, назначения генерального директора и т.п. Здесь взаимодействуют собственники и менеджеры и в редких случаях собственники и специалисты предприятия. Взаимодействия в каждой из частей формируются под влиянием внешних сил и лиц: потребителей, поставщиков, представителей местной администрации и др. Бремя координации и согласования обеих частей предприятия лежит на менеджменте. Для эффективной работы предприятия важно согласовать, синхронизировать и координировать действия в основном квартете сил. Их взаимодействие должно составлять единый ансамбль. На максимальной слаженности работы всех его участников основаны современные системы управления производством (*just in time* и *just at place*). В идеале совместная работа собственников, менеджеров, специалистов и работников предприятия должна напоминать игру симфонического оркестра (в котором также представлены четыре группы музыкальных инструментов и соответственно музыкантов — струнные, духовые, ударные и одиночные). Примеры неудачной организации ансамбля хорошо известны из крыловской басни «Квартет».

Однако на практике внутрифирменные отношения далеки от гармонии, и это заложено в институциональной структуре отношений. Так, собственник обладает практически неограниченными правами по отношению к высшему менеджменту, включая генерального директора (стрелка 1 на рис. 1). Работники на деле бесправны по отношению к менеджменту и специалистам (стрелки 3 и 4), специалисты часто подвергаются «двойному гнету» — со стороны высшего менеджмента и собственника.

Рассмотрим три основные сферы взаимодействия участников: их интересы, права и ответственность. Экономические интересы участников во многом противоречивы. Собственники-акционеры заинтересованы в дивидендах по акциям и росте их стоимости, а

уровень дивидендов зависит (хотя и не прямо) от размеров прибыли. Интересы персонала, менеджмента и техноструктуры связаны с уровнем заработной платы. Но чем выше зарплата работников, тем (при прочих равных условиях) ниже прибыль предприятия и дивиденды. Интересы носителей знаний тесно связаны с техническим уровнем предприятия. Чем более современной техникой оснащено предприятие, тем выше профессиональный престиж работающего с ней специалиста. Тем не менее собственник редко согласен на масштабные инвестиции в новую технику, эффект от которых не всегда близок и не всегда однозначен. Весьма широк разброс прав участников. Права собственников практически ничем, кроме общих для всех рамок закона, не ограничены. А реализация этих прав требует участия менеджмента и других факторов. Исключение составляет случай, когда собственник принимает решение о ликвидации или банкротстве предприятия. Права менеджмента широки, и они дополняют права собственника. Генеральный директор имеет право подписи документов весьма обширного состава и содержания, включая вопросы выбора контрагентов и содержания взаимоотношений с ними, найма и увольнения персонала, вывода активов предприятия и др. Формальные, то есть поддержанные законом, права носителей знаний невелики, если эти права не подкреплены управленческими полномочиями. Права рядовых работников пренебрежимо малы даже по сравнению с правами носителей знаний.

Похожая картина, только в обратной пропорции, складывается в отношении ответственности. Рядовой работник, менеджер или специалист отвечает, как правило, своей заработной платой (включая премиальные выплаты) и рабочим местом. Собственник несет ответственность за свои решения обычно только в размере ранее вложенных им в предприятие средств. Институт репутации, характерный для развитых стран Запада, в России пока не сложился.

Вывод: интересы участников имеют разное направление, а их ответственность и права не пропорциональны друг другу. На одном полюсе права и безответственность собственника, на другом — бесправие и ответственность рядового работника. «Функционально-управленческий ромб» на рисунке хромает на все четыре ноги.

Следующим образом можно охарактеризовать роли участников основных сил на современных российских предприятиях:

- **топ-собственник: «слон в посудной лавке»;**
- **топ-менеджер: «едок под одеялом»;**
- **специалист: «вещь в себе»;**
- **работник: «прислуга за все».**

В результате функционирования такой конфигурации на предприятиях процветают тотальный оппортунизм, «фрактальная» коррупция, всеобщее неравенство и глубокая внутренняя дисгармония.

Вывод: ориентиром в управлении предприятием должна стать согласованная по целям и средствам работа четырех основных групп участников производства, направленная на гармонизацию взаимоотношений предприятия с окружающей средой. Внешняя гармония возможна только при наличии внутренней.

Революционная ситуация в управлении предприятиями

В результате на отечественных предприятиях сложилась поистине революционная ситуация – положение, при котором управленческие «верхи» (внешние собственники) – «не могут» обеспечить эффективное управление и, соответственно, высокую производительность и качество труда, а «низы» (внутрифирменные инсайдеры) – «не хотят» оставаться в бесправном положении. Чтобы удовлетворить третьему из известных признаков революционной ситуации, необходимо отыскать активную силу, способную реализовать данную ситуацию как революционную. Такой силой, по нашему мнению, могли бы стать консолидированные усилия научного сообщества, экспертов и практиков, направленные на модернизацию устаревших положений неоклассической концепции управления предприятиями и внедрение в общественное сознание прогрессивных системных концепций (см. Клейнер, 2008б).

Чтобы изменить существующую структуру управления предприятиями и перейти от безраздельной и бесконтрольной власти собственника при оппортунизме остальных к солидарной власти всех ответственных сил предприятия, революционная ситуация должна завершиться «менеджеральной» революцией, смещающей центр власти на предприятии в от фигуры собственника в сторону менеджмента.

Учет системных эффектов

Для создания устойчивой структуры взаимодействия субъектов разнонаправленными интересами необходимо применять методологию системного подхода, опираться на системную парадигму. Одним из ее основных принципов является принцип причастности, согласно которому индивиды действуют согласованно, если они осознают (ощущают) свою причастность к некоторой социально-экономической системе. Только в этом случае возможна лояльность индивидов как в отношении друг друга, так и в отношении системы в целом. Отметим, что теория «принципал – агент», описывающая взаимоотношения в несимметричных по объему прав и доступа к информации парах типа «собственник – менеджер», «менеджер – работник», «заказчик – исполнитель» и т.п., не является системной, поскольку вопрос гармоничной организации работы предприятия не сводится к парным взаимоотношениям. Предприятие – это целостная система.

Для системного разрешения возникающей между участниками коллизии должен быть учтен, кроме упоминавшихся четырех, еще один актер, представленный на рис. 1. Речь идет о самом предприятии как самостоятельном экономическом субъекте. Предприятие нельзя отождествлять ни с собственниками, ни с менеджментом, ни с какой-либо иной группой участников. Предприятие – член делового сообщества, обладающий корпоративными правами и несущий корпоративную административную, социальную и экономическую ответственность.

Работник предприятия заключает трудовой договор (контракт), именно с предприятием, а не с его генеральным директором. По форме трудовой договор определяет должностные обязанности и функции работника, а по сути определяет его лояльность по отношению к данному предприятию.

Такую «присягу» дают и менеджеры, и специалисты, и рядовые работники. Это не относится только к одному участнику – собственнику. Приобретая акции предприятия, он не дает никаких ни явных, ни подразумеваемых обязательств по поводу данного предприятия, за исключением случаев, когда такие обязательства фиксируются в качестве условий приобретения. Все это говорит о том, что отношения собственника и предприятия по сути дела остаются в российской системе формальных и неформальных институтов неурегулированными.

Согласование интересов участников может быть достигнуто на базе системного учета роли предприятия в целом. Если предприятие – самостоятельный субъект экономики, «экономическое лицо», то у него есть самостоятельные интересы. В общем виде интересы предприятия можно охарактеризовать как стремление к сохранению своей самостоятельности как субъекта, продлению своей деятельности во времени и сохранению/расширению сферы этой деятельности в экономическом пространстве («going concern»). Такая цель (даже в такой общей формулировке) может, заметим, не устраивать собственника: в конкретной ситуации тот может быть заинтересован, скажем, в ликвидации принадлежащего ему предприятия в целях получения наличных средств. Интересы самого предприятия в ходе согласования интересов участников должны учитываться как приоритетные, поскольку если не станет предприятия, то не будет и остальных персонажей как участников деятельности предприятия.

Интересы предприятия могут быть выявлены и сформулированы в ходе стратегического процесса – процесс разработки, обсуждения, принятия и реализации стратегии предприятия.

Все четыре группы участников деятельности предприятия необходимы для работы предприятия, и потому результат деятельности предприятия зависит от вклада каждого из участников. Подобно этому, в общем случае интересы предприятия зависят от интересов всех четырех групп участников. Процесс разработки комплексной стратегии предприятия интегрирует намерения и планы участников и фактически приводит к реконструкции и формулировке интересов предприятия в целом. Поэтому при правильной (демократической) организации процесса разработки, обсуждения и принятия стратегия предприятия выражает его основные интересы. При этом организация стратегического процесса предусматривает активное участие представителей всех четырех сил, определяющих деятельность предприятия: собственников, менеджеров, специалистов и работников. Вместе с основной – плановой – функцией комплексная стратегия должна играть и роль своеобразного общественного договора, заключаемого этими силами между собой (Тамбовцев, 2000).

Если результат производственно-хозяйственного процесса (прежде всего, реализуемые товары и услуги), рассматриваемый на достаточно длительном периоде, может считаться более или менее адекватным выражением функциональных возможностей предприятия, то результат стратегического процесса (прежде всего, реализуемая комплексная стратегия) может считаться более или менее адекватным выражением интенциональных возможностей предприятия, т.е. его собственных интересов и намерений.

Из числа основных участников деятельности предприятия организатором разработки комплексной стратегии, охватывающей все основные направления принятия долгосрочных решений, может стать либо собственник, либо менеджер. Выбор зависит от сравнения компетенций собственника и менеджера. Оценим эти компетенции по трем составляющим:

- **лояльность (по отношению к предприятию);**
- **информированность (относительно особенностей и характеристик предприятия);**
- **подготовленность к «стратегической» работе.**

Лояльность собственника, как мы видели выше, в современной структуре корпоративного управления не обеспечивается никаким специальным институтом и всецело зависит от интересов и настроения самого собственника. Если же учесть, что собственник может владеть, кроме акций данного предприятия, акциями многих других хозяйствующих субъектов, в том числе и конкурирующих с данным, то становится ясно, что априорно надеяться на лояльность собственника нет оснований. В то же время лояльность менеджера обеспечивается трудовым договором и реализуется в виде вклада (инвестирования) интеллекта, знаний, усилий, эмоций, времени менеджера в работу предприятия. Кроме того, в отличие от собственника, менеджер высокого уровня не может, как правило, быть лояльным АО отношению к конкурирующему предприятию. Институт репутации менеджмента весьма чувствителен к таким ситуациям.

Информированность собственника относительно состояния и возможностей предприятия в общем случае значительно ниже, чем информированность менеджера. Кроме того, в случае отсутствия у менеджера необходимых знаний, он может привлекать знания специалистов, работающих на предприятии, что в большинстве случаев недоступно собственнику.

Наконец, подготовленность собственника в общем случае вряд ли может быть оценена высоко, поскольку, как правило, собственник не имеет и не должен иметь образование, соответствующее профилю предприятия, акциями которого он обладает. В отличие от собственника, менеджмент обычно принимается на работу только при наличии соответствующего образования.

Из всего этого вытекает, что именно на менеджмент должна быть возложена задача изучения и выявления интересов предприятия (в том числе, с учетом и в связи с интересами других субъектов рынка) в рамках стратегического процесса на предприятии. Только менеджмент в состоянии эффективно использовать так называемый системный ресурс экономики (Клейнер, 2011).

Таким образом, та же сила, которая организует производственно-хозяйственную деятельность предприятия, т.е. менеджмент, должна стать движущей и организующей силой и для процесса разработки стратегии предприятия.

При правильной организации стратегического процесса, т.е. процесса разработки, обсуждения, принятия и реализации стратегии, так же, как и при правильной организации производственно-хозяйственного процесса, в результатах этих процессов будет отражен вклад всех четырех групп участников: собственников, менеджеров, носителей знаний и работников. Важно подчеркнуть, что для предприятия равно необходимы оба эти процесса и: только при их скоординированном проведении возможна долгосрочная стратегическая эффективность предприятия.

Структура менеджериальной революции

Сегодня сложились все предпосылки к тому, чтобы вывести предприятия из-под доминирования лишь одной из четырех «ветвей власти» на предприятиях – власти собственника. Для этого необходимо:

- **ограничить права внешних участников деятельности предприятия по принятию решений, в том числе стратегических;**
- **создать на предприятиях систему институтов гармонизации взаимодействия групп участников;**
- **включить разработку стратегии в число обязательных планово-учетных процедур на предприятиях;**
- **встроить стратегический процесс на предприятиях в систему национального стратегического планирования и управления; разработать и реализовать систему институтов, как в виде нормативных актов, так и в виде неформальных установлений, обеспечивающих укоренение и функционирование новой структуры управления предприятиями.**

Необходима кардинальная перестройка структуры и механизма управления предприятиями всех форм собственности и размеров (включая малые предприятия для которых такая система может функционировать в упрощенном виде), направленная на создание системного баланса прав и ответственности всех участников производства.

Остановимся кратко на задаче гармонизации интересов и согласования взаимодействия всех участников деятельности предприятия. Она должна решаться на системном уровне на базе следующих положений.

- 1. Каждый из пяти участников конфигурации (собственник, менеджер, работник, специалист, предприятие) должны рассматриваться как социально-экономические системы.**

2. Такие системы, как показано в (Клейнер, 2002), обладают общей универсальной структурой, включающей определенным образом субординированные подсистемы: ментальную, культурную, институциональную, когнитивную, имущественно-технологическую, имитационную и историческую (рис. 2).

3. Устойчивое и согласованное взаимодействие участников возможно в случае, когда в этом взаимодействии участвуют не только все системы в целом, но и указанные подсистемы.

4. В долговременном плане это взаимодействие должно поддерживаться соответствующими процедурами на стратегическом уровне. Платформой для такого взаимодействия должен стать стратегический процесс на предприятии.

5. Баланс сил участников должен поддерживаться системой общенационального стратегического планирования, которая охватывала бы основную массу предприятий.

6. Должен быть разработан и принят федеральный Закон о предприятии как самостоятельный нормативный акт, определяющий права, ответственность и лояльность каждого из участников производственно-финансовых и плановых процессов на предприятии.



Рис. 2. Универсальная структура основных подсистем социально-экономической системы. Кривые со стрелками символизируют взаимодействие подсистем с одноименными подсистемами других систем, в том числе – и окружающей среды

Применение такого закона на предприятиях может создать реальный шанс не только для модернизации управления, но и для модернизации производства. Новое поколение «сильных и справедливых менеджеров» должно демонстрировать силу не в отстаивании собственных интересов или интересов собственника, а в достижении гармоничного

сочетания стратегических интересов всех главных участников, а также предприятия в целом и его окружения. На этом пути будет обеспечено успешное развитие как самих отечественных предприятий, так и основных групп участников их деятельности: собственников, специалистов, работников и управленцев.

Отметим, что в новых, «постреволюционных» условиях должны измениться не только облик и институциональная структура предприятий, а также квалификация и социальная ответственность их менеджеры, но и порядок их соединения, т.е. порядок назначения топ-менеджмента. Процессы подбора и отбора кадров на высшие управленческие должности на значимых предприятиях должны проходить под контролем общества. Необходима система сертификации и лицензирования менеджмента, а также система менеджериального аудита, призванная давать обществу объективную информацию о качестве выработки и реализации управленческих решений на предприятиях.

Радикальная перестройка механизмов управления предприятиями, направленная на усиление роли и повышение качества менеджмента, является необходимым условием конкурентоспособности экономики России в XXI веке.

Институциональное обеспечение менеджериальной перестройки

Для реализации целей менеджериальной революции необходимо создание институциональной структуры, обеспечивающей устойчивое функционирование всей конфигурации. Перечислим институты, необходимые в этой структуре. Институты именуется главным образом по характеру или целевой сфере регламентируемых ими действий.

- 1. Институт поддержки гармонизации интересов участников деятельности предприятия.**
- 2. Институт согласования и координации взаимодействия участников деятельности предприятия (инвесторов).**
- 3. Институт стратегического планирования на уровне предприятия как неотъемлемой части управления деятельностью предприятия.**
- 4. Институт стратегического управления на предприятиях как система управления, основанная на стратегическом планировании.**
- 5. Институт стратегического контроля, реализующий управленческие механизмы проверки и обеспечения соответствия принимаемых решений стратегии предприятия.**
- 6. Институт стратегического мониторинга, имеющий целью анализ степени реализации стратегии, а также выявление моментов необходимости корректировки стратегии предприятия.**

7. Институт коммуникации участников (инвесторов) деятельности предприятия между собой и с окружающей средой.

8. Институты сбора, адаптации, аккумуляции и распространения знаний на предприятии.

9. Система институтов национального многоуровневого стратегического планирования.

10. Закон о предприятии.

Таким образом, реформирование управления отечественными предприятиями должно существенно увеличить «плотность» институционального пространства самого предприятия и его взаимоотношений с окружением. По нашему мнению, это следует рассматривать не как наращивание административных барьеров, а как создание среды, благоприятной для устойчивого развития экономики на микроуровне.

В заключение отметим, что поскольку каждый из этих институтов также должен рассматриваться как своего рода социально-экономическая система, их совместное функционирование и взаимодействие также должно быть организовано на принципах послыонного «сцепления подсистем» (Клейнер, 2009).

ЛИТЕРАТУРА

1. Голикова В.В., Другов Ю.А., Клейнер Г.Б., Клепач А.Н., Нагрудная Н.Б., Пономарев А.Л., Симачев Ю.В., Яковлев А.А. Реформирование предприятий: концепция, модель, программа. М.: КОНСЭКО, 1998.
2. Клейнер Г. Эволюция и реформирование промышленных предприятий: 10 лет спустя / Вопросы экономики, 2000, № 5.
3. Клейнер Г.Б. Экономико-математическое моделирование и экономическая теория. Экономика и математические методы, 2001, т. 37, № 3.
4. Клейнер Г.Б. Стратегия предприятия. М.: Дело, 2008 (а).
5. Клейнер Г.Б. Системная парадигма и системный менеджмент / Российский журнал менеджмента, 2008, т. 6, № 3 (б).
6. Клейнер Г.Б. Институты как экономические системы. Институциональная экономика: развитие, преподавание, приложения. Материалы международной конференции. Выпуск 1. М.: ГУУ, 2009.
7. Клейнер Г. Системный ресурс экономики / Вопросы экономики, 2011, № 1.
8. Концепция реформирования предприятий. Министерство экономики РФ / Вопросы экономики, 1997, №9.
9. Корнаи Я. Системная парадигма / Вопросы экономики, 2002, № 4.
10. Минцберг Г., Куинн Дж.Б., Гошал С. Стратегический процесс: Концепции, проблемы, решения. СПб.: Питер, 2001.
11. Полтерович В.М. Кризис экономической теории // Экономическая наука современной России. 1998. №1.
12. Российский экономический барометр, 2010, № 4.
13. Тамбовцев В. Л. Контрактная модель стратегии фирмы. М.: ТЕИС, 2000.
14. Фуруботн Э.Г., Рихтер Р. Институты и экономическая теория: достижения новой экономической теории. СПб.: Издательство СПбГУ, 2005.
15. Kornai J. 'The System Paradigm'. William Davidson Institute Working Papers Series 278, William Davidson Institute at the University of Michigan, 1998. .

Опубликовано в сборнике "Институциональная экономика: развитие, преподавание, приложения. Материалы Международной конференции". ГУУ, 2011