

Г.Б. Клейнер

Предприятие в России: состояние, проблемы, перспективы посткризисного развития

Кризис обострил внимание к базисным структурам экономики. Основным звеном организации экономической деятельности в современной экономике выступает предприятие (фирма, компания, корпорация и т.д.) – самостоятельная организация, на систематической основе самостоятельно осуществляющая производство продукции, ее реализацию за пределы организации и воспроизводство расходуемых ресурсов. От того, насколько эффективно функционирует и развивается система («популяция») предприятий в государстве, зависит эффективность работы экономики в целом, а если говорить более широко, то и состояние общества.

.

Каково состояние предприятия как экономической единицы российской экономики? Обладают ли предприятия потенциалом дальнейшего развития, в том числе – успешного функционирования в экономике знаний, которая, по общему мнению, должна сменить индустриальную и постиндустриальную экономику? Останется ли предприятие основным звеном народного хозяйства или уступит место альтернативным формам организации экономической активности? Иными словами, не превратится ли сегодняшняя «экономика предприятий» в некую иную экономику: «экономику холдингов», «экономику сетей», «экономику кластеров» или, наконец, в «экономику индивидов»? И экономическая теория, и хозяйственная практика должны определить свою позицию по отношению к желательному устройству экономики в посткризисном периоде.

По нашему мнению, предприятие, несмотря на серьезные проблемы, связанные со старением производственного аппарата, низкой инвестиционной и инновационной активностью, неэффективной организацией производства и управления, в обозримой перспективе останется центральной ячейкой экономики. Усилия экономической науки должны быть в этой ситуации направлены на поиск и обоснование методов разрешения накопившихся в сфере деятельности предприятия проблем. В данной статье, отражающей результаты исследований при поддержке РФФИ, проект 08-06-00223а, и РГНФ, проект 09-02-00479а, исследуется роль предприятия в современной экономике (в том числе и в возникновении и распространении мирового кризиса), характеризуется состояние российских предприятий, а также предлагаются системные решения ряда проблем предприятий как институциональной единицы экономики.

Состояние российских предприятий характеризуется рядом приводимых ниже числовых и качественных данных, свидетельствующих о серьезных функциональных и управленческих проблемах предприятий.

Начнем с численности предприятий. На рис. 1 представлена динамика количества предприятий в России по данным Росстата (Госкомстата) с 2001 г. Мы видим, что число предприятий монотонно возрастает с 2001 по 2006 год с 3347 тыс. до 4767 тыс. единиц, после чего несколько снижается и вновь начинает монотонно возрастать с 4507 тыс. в 2007 г. до 4772 тыс. на начало 2009 г. Снижение числа самостоятельных хозяйствующих субъектов в 2007 г. связано с проведенной в этом году кампанией по инвентаризации множества предприятий и мерами по ликвидации (в судебном порядке) предприятий, не осуществляющих хозяйственную деятельность в соответствии с законодательством (см. рис. 2).

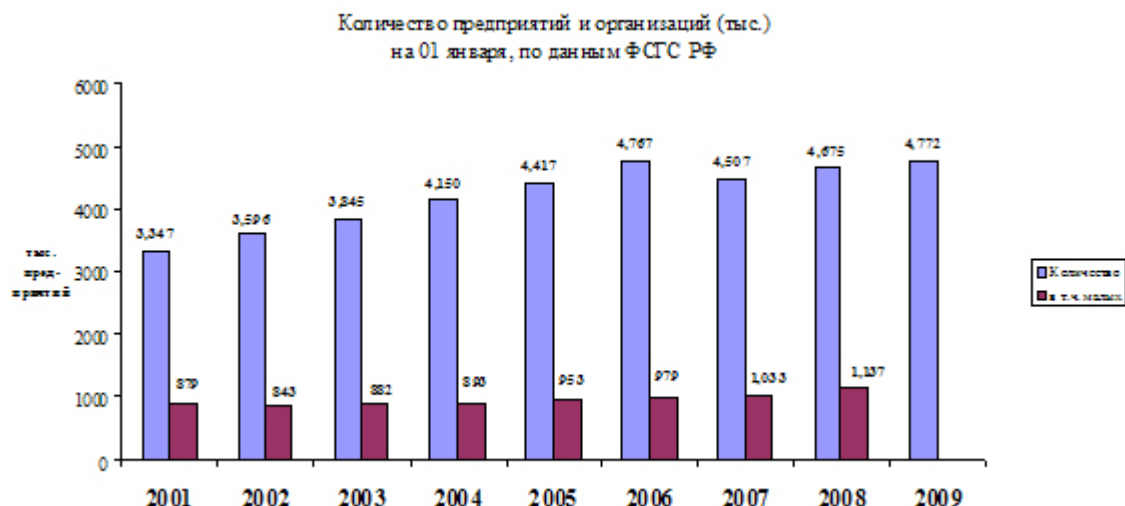


Рис. 1. Динамика числа предприятий

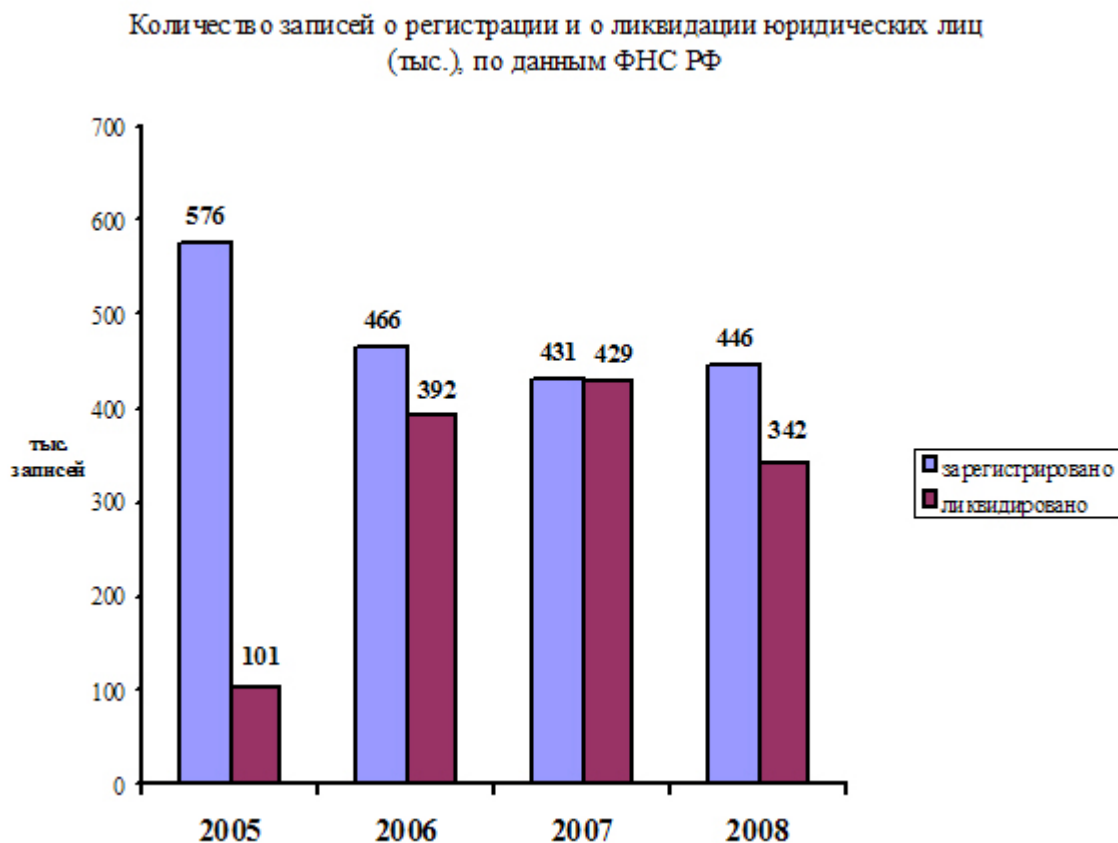


Рис. 2. Регистрация и ликвидация предприятий

Необходимо подчеркнуть, что статистика числа предприятий, фиксируемая ФГС (Росстатом) не отражает реального числа предприятий как самостоятельных хозяйствующих субъектов России по следующим причинам. Во-первых, значительная часть из этих предприятий является по сути дела формальными образованиями и не осуществляют деятельности. Они формировались с целью выполнения одной-двух сделок,

после чего фактически деятельность прекращали (т.н. фирмы-однодневки). Во-вторых, множество юридических лиц не совпадает с множеством реально существующих хозяйствующих субъектов. Это явление характерно именно для России, оно не имеет места других странах, В качестве примера: на одном из недавно обследованных автором предприятий самостоятельными юридическими лицами стали практически все подразделения заводоуправления. Следствием этого стали многочисленные нарушения прав работников. Проблема в том, что реальное руководство (назначение на должность, установление должностного оклада и т.д.) всех сотрудников предприятия осуществляется его генеральным директором, в то время как формально он не несет никакой ответственности за работников, входящих в штат другого юридического лица – отдела подразделения заводоуправления. Разумеется, подобные статистические трюки приводят и к различным иным казусам в реальной экономической практике, а также увеличивают разрыв между экономической теорией и реальной экономикой.

Приведем данные о финансово-экономическом состоянии предприятий промышленности, опираясь на результаты опросов руководителей предприятий, проводимых Российским экономическим барометром[1].

[1]Российский экономический барометр. Квартальный бюллетень. М.: ИМЭМО РАН, 2009, № 2.

- 1. У 37% промышленных предприятий в 1 кв. 2009 г. производственные мощности снизились (в 2008 г. мощности снизились у 27%).**
- 2. Доля предприятий, не покупающих оборудование 2 и более месяцев подряд – 50% (в 2008 г. было 33%).**
- 3. Загрузка рабочей силы в апреле – 76% (в 2008 г. было 90%).**
- 4. Доля убыточных организаций в 1 кв. 2009 г. составила 35,5% (в 2008 г. – 29,4%).**
- 5. Доля продаж за наличные деньги в апреле 2009 г. – 18% (в 2008 г. было 13%).**
- 6. Доля руководителей предприятий, не понимающих экономическую политику государства за 3-4 месяца: во II-м квартале 2009 г. – 41%, доля руководителей, одобряющих эту политику – 11%.**

Из этих данных видно, что большая часть предприятий не ведёт практически никакой инвестиционной деятельности. Обращает на себя внимание последний пункт: доля руководителей предприятий, не понимающих экономическую политику государства, во втором квартале, сейчас, составляет 41%. Это рекордная величина за всё время наблюдений. Разрыв между руководителями предприятий и представителями власти растёт, фрагментация общества усиливается.

Все приведенные данные свидетельствуют о неудовлетворительном положении предприятий в экономической среде. Однако значительно более важным являются внутренние системные проблемы предприятий. В кратких формулировках эти проблемы могут быть сформулированы следующим образом.

1. Утрата суверенитета предприятиями. Включение предприятий в холдинговые структуры, в особенности, размещающиеся вдали от дислокации предприятия, часто приводит к утрате предприятиями прав распоряжаться производимой продукцией, заключать договора о поставках, распределять полученную прибыль, вести значимую инвестиционную деятельность. Фактически предприятия превращаются в цеха («цеховизация»). Это чрезвычайно важное и в целом негативное явление для экономики. Невозможно построить сбалансировано-рыночную экономику, если предприятия будут отделены от рынка продаж и поставок и управляться, условно говоря, «из Москвы».

2. Дисбаланс в распределении прав и ответственности между участниками деятельности корпорации и для каждого участника. Ограниченная ответственность собственников подавляющего числа российских предприятий (более точно говоря, всех предприятий, кроме товариществ и обществ с дополнительной ответственностью) находится в состоянии дисбаланса с практически неограниченными правами собственника, включая право на закрытие предприятия и вывод его активов.

3. Эксцентриситет управления. В принципе возможны следующие схемы расположения центра управления по отношению к предприятию:

- орган управления находится внутри самого предприятия (самоуправление);
- предприятие управляется из отдаленного центра, единого для широкого множества предприятий и базирующегося, естественно, вне предприятия (централизованное управление);
- орган управления находится вне предприятия, но не отдален от него настолько, насколько в предыдущем случае, и не является единым для всех предприятий (корпоративное управление).

Концентрация акций у внешних собственников порождает ослабление управления, ситуацию двух «центров власти» - внутри коллектива и вне предприятия. Это порождает, в свою очередь, утерю целостности предприятия, его фрагментацию. Предприятия уподобляются провинциальным поселениям, влачащим жалкое существование вдали от центра.

4. Неравноправие различных групп акционеров (в том числе – миноритарных и мажоритарных).

5. Столкновение двух видов прав: права, основанного на отношениях собственности, и права, основанного на трудовых отношениях.

6. Многоуровневая («фрактальная»); внутрикорпоративная коррупция.

Вместе с тем, несмотря на неудовлетворительное состояние, именно предприятие было и остается минимальной экономической системой, то есть минимальной по размерам системой, осуществляющей все четыре основных экономических процесса – производство,

распределение, обмен и потребление. Предприятие – основной элемент экономического ландшафта любой страны. Предприятие – многофункциональная система. Перечислим некоторые важнейшие функции предприятия.

1. Предприятие – интегратор материальных и нематериальных факторов и ресурсов.

2. Предприятие – создатель и аккумулятор знаний. Наряду с производственной деятельностью, предприятие постоянно ведёт исследовательскую работу, хотя ни не является профессиональной исследовательской организацией. Вместе с тем предприятия порой имеют больше прав называться исследовательскими организациями, чем иные университеты. Предприятие постоянно и незаметно ведёт исследовательскую работу: оно познаёт экономику, рынок, технологии. И на первое место в конкуренции выходят именно те предприятия, в которых этот уровень познания, во-первых, достаточно высок, и, во-вторых, может передаваться из поколения в поколение.

3. Предприятие – микромодель государства. Если мы посмотрим на то, как развивается наше государство, и какие проблемы существуют на предприятиях, мы увидим очень много общего. История развития страны может быть пересказана в терминах истории предприятия. Мы не будем подробно останавливаться на этом, но, скажем, такая фундаментальная проблема государства в целом, как переход России к от централизованного к рыночному укладу управления экономикой, был в значительной степени подготовлен (хотя об этом сейчас мало кто помнит) чрезвычайно важным процессом вначале – организации, а затем расширения и углубления хозяйственного расчёта на большинстве значимых предприятий СССР. Фактически рыночные институты были апробированы на огромном массиве предприятий в начале 1980-х годов.

4. Предприятие – инкубатор и полигон для развития различных социально-экономических институтов. В мировой литературе продолжается серьёзная дискуссия о том, как и где рождаются институты, как они эволюционируют и т.д. Согласно одной из концепций (см. Клейнер, 2004), институты формируются на основе рекомбинации некоторых базовых, элементарных, если угодно, «институциональных частиц», проходящих первичную «обкатку» именно на предприятиях. Несмотря на то, что предприятия кажутся чисто административными образованиями, практически все социально-экономические институты, которые действуют в масштабе страны, имеют вполне содержательную проекцию во внутрифирменном пространстве, проходят там стадию апробации и получают положительную или отрицательную социально-экономическую оценку.

5. Предприятие – социально-экономический стабилизатор. Поскольку предприятие живёт по принципу *going concern*, иначе говоря, принципу непрерывности и неограниченности срока действия, – а на этом, в принципе, основан и бухгалтерский учёт, и управленческие действия, которые осуществляются на предприятии, – оно как бы стабилизирует экономику. Предприятие работает кумулятивно по отношению ко времени. Мы видим, с какими трудностями сталкиваются предприятия, которые пытаются повернуть время назад, то есть перейти от стадии роста к стадии сжатия, *downsizing*'а. Как правило, для предприятия такие эксперименты

оканчиваются крайне плачевно. Я с этим сталкивался на протяжении последних двадцати лет преобразований, когда downsizing – стремление снизить размер предприятия в численности ли, в охвате ли рынка, в каких-то других размерных показателях, – как правило, становилось гибельным для предприятия или, по крайней мере, ставило его на грань риска.

Прежде чем завершить тему о роли предприятия в современной экономике, остановимся дополнительно на специфике предприятия в России. Для России предприятие – значительно более существенный элемент социально-экономического пространства, чем для большинства стран мира. По сложившейся традиции, уважение и самореализацию россиянин может получить только в трудовом процессе, в трудовом коллективе, на предприятии. Если этой самореализации недостаточно, возникает своеобразный дефицит уважения и самоуважения. Если человек не находит себе предприятия «по плечу», то он считает себя выключенным из жизни. В связи с этим возникали даже предложения, касающиеся эффективности службы занятости. Желательно, чтобы она не просто выдавала пособие по безработице от своего имени (или от имени государства), а чтобы это делалось через предприятие. Государство доплачивало бы предприятию за работу тех работников, которых оно собирается сократить или уже сократило. Таким образом эти люди сохраняются как работники предприятия и впоследствии, при благоприятном изменении конъюнктуры, могут сыграть важную роль на предприятии. Такой механизм – единственный способ неисключения человека из социальной жизни.

Из всего сказанного вытекает, что предприятия составляют своеобразный каркас экономики. Подобно тому, как индивиды являются «суверенными субъектами» социума, предприятия должны быть «суверенными субъектами» экономики. Задача «сбережения» популяции предприятий находится в одном ряду с задачами «сбережения народа» и «сбережения» природного ландшафта.

Последнее, что хотелось бы сказать по поводу роли предприятия в экономике, касается темы мирового кризиса. Не касаясь здесь подробно вопросов генезиса и особенностей кризиса, сделаем несколько замечаний о роли предприятий в зарождении и преодолении кризиса.

1. Кризис, по определению Рене Жирара, это к «войну всех против всех». Кризис – это не просто депрессия, не просто рецессия, а противостояние противоположных факторов, которое ещё не разрешилось победой тех или иных. Отметим основные проявления кризиса:

- утрата общих ценностей, оценок, эталонов;
- «рефлексивный характер» кризиса (Дж. Сорос);
- положительная обратная связь, паника;
- тотальное недоверие;
- смешение реальных и виртуальных ценностей;
- резкое ослабление (вплоть до банкротства и/или прекращения деятельности) экономических организаций макро-, мезо- и микроуровня.

В настоящее время известно множество гипотез, объясняющих происхождение кризиса. Все они имеют право на существование, но ни одна из них не исключает остальных: ни

смена технологических укладов, ни моральное оскудение общества, ни длинные волны Кондратьева и т.д. Но при всех условиях мы не должны забыть о том, что этому кризису конца 2000-х годов предшествовал кризис корпоративного управления конца 1990-х годов. Он был хорошо известен и широко обсуждался в мировой литературе (напомним фирмы «Энрон», «Пармалат», «ВорлдКом» и др.). Суть кризиса корпоративного управления заключалась в разрыве связей между участниками производства в корпорациях. Предприятие как интегратор в той или иной мере соединяет воедино интересы многих субъектов и групп: инвесторов, работников, управляющих, потребителей, местной администрации и т.д. Кризис корпоративного управления нанес ущерб именно этой функции предприятия. трещины между социальными группами участников общего дела, с одной стороны, и между предприятием и обществом, с другой. Именно эти Трещины, выйдя за пределы предприятий, поползли дальше и превратились в разломы между социальными группами населения. Что такое «отрыв реального сектора от фондового рынка»? Это разлом между знаниями непосредственных участников производства на предприятии – работников, менеджеров, в какой-то степени поставщиков и потребителей, тех, кто «держит руку на пульсе производства», с одной стороны, и знаниями инвесторов, брокеров, консультантов и других субъектов фондового рынка, т.е. тех, кто следит за «пульсом» фондового рынка, с другой.

Вместе с целостностью предприятий была потеряна и целостность экономики. Именно тогда разорвалась связь между реальным и финансовым рынками и создались предпосылки мирового кризиса. Задача прекращения развития кризиса и ослабления его последствий связана с ликвидацией разломов на уровне предприятия. Таким образом, ещё одной ролью предприятия является антикризисная роль

Итог наших рассуждений состоит в следующем: предприятия – многофункциональный объект, и понятие эффективности предприятия также многоаспектно. Мы должны оценивать роль предприятия по многим составляющим и делать вывод о его неэффективности лишь в случае, когда все эти составляющие ни сейчас, ни в обозримом будущем не имеют шансов на реализацию.

Какими могут быть варианты выхода из этой ситуации? Для ответа на этот вопрос прежде всего необходимо определиться с концепцией предприятия. Ниже представлены шесть вариантов такой концепции. Эти варианты существуют реально и известны в экономической теории. Каждому, кто профессионально занимается или хотя бы просто интересуется проблемой предприятий, придется делать выбор в пользу той или иной концепции или их сочетания.

Вот эти концепции.

- 1) Предприятие – средство реализации интересов акционеров («американский» подход)**
- 2) Предприятие – средство реализации ожиданий всех заинтересованных лиц («европейский» подход)**

3) Предприятие – средство удовлетворения интересов потребителей («советский» подход)

4) Предприятие – средство удовлетворения интересов его работников («югославский» подход)

5) Предприятие – суверенный субъект экономики независимо от того, кто является его собственником («корпоративно-гражданский» подход)

6) «Предприятие – моральный агент» («гуманистический» подход)

Что же такое предприятие – Гулливер в стране лилипутов или Гулливер в стране великанов?

В «американской» модели предприятие рассматривается как средство умножения дохода инвесторов – акционеров. В «европейской» модели предприятие – средство реализации ожиданий всех заинтересованных лиц. Это концепция, которая получила развитие в Европе, когда множество стейкхолдеров, так сказать, держателей интересов, и являются тем органом, кто имеет право руководить предприятием в стратегическом смысле. Наконец, предприятие – средство удовлетворения интересов потребителей. Такая концепция доминировала в советский период и имеет право на существование сейчас. Следующая модель: предприятие – средство удовлетворения интересов работников. В Югославии эта точка зрения получила развитие, и мы знаем ее как югославскую модель предприятия. И наконец, корпоративно-гражданский подход, в котором предприятие выступает как суверенная единица. И это очень существенный момент. Он дополняется шестой концепцией, которая говорит о предприятии не просто как о самостоятельном агенте, а как об агента моральном, носителе и распространителе определённой морали. Можно напомнить, что в Гражданском кодексе понятие предприятия существует, но оно носит урезанный характер. Предприятие, согласно Гражданскому кодексу, это имущественный комплекс.

Такой подход не случаен. Не случайно была оторвана от предприятия как экономического объекта одна из его компонент – имущественная. Во времена разработки ГК всем хотелось, чтобы как можно скорее заработал фондовый рынок. Сейчас же предприятия продаются и покупаются, как говорится, вместе с людишками, т.е. вместе с работниками. В сегодняшних условиях продажа предприятия, появление нового собственника – это, как правило, потрясение для предприятия.

Какую модель предприятия следует предпочесть для России? Общий ответ на этот вопрос звучит следующим образом: для устойчивости и эффективности экономики необходимо, чтобы в ней функционировали все шесть секторов: сектора с корпорациями «американской», «европейской», «советской», «югославской» и «корпоративно-гражданской» и «гуманистической» моделями предприятий. В этом случае у каждого потенциального работника будет возможность выбрать в качестве места работы тот тип предприятия, который в наибольшей степени отвечает его психотипу. Это обеспечивает наивысшую эффективность использования человеческого капитала.

Системный подход к анализу и синтезу системы управления функционированием предприятий требует учета всех основных сфер функционирования предприятия. На рис. 3 символически изображены пять сфер, сопряженных с работой предприятия. Это внутренняя сфера, внешняя сфера, сферы прошлого и будущего и, наконец, само предприятие как целостность. Сфера прошлого не подлежит управлению, сфера будущего зависит от сочетания многих неуправляемых и непредвидимых факторов. Поэтому наибольший интерес для управления представляют три оставшиеся сферы. Сформулируем принципы, на которых должно базироваться управление предприятием с учетом этого подхода.

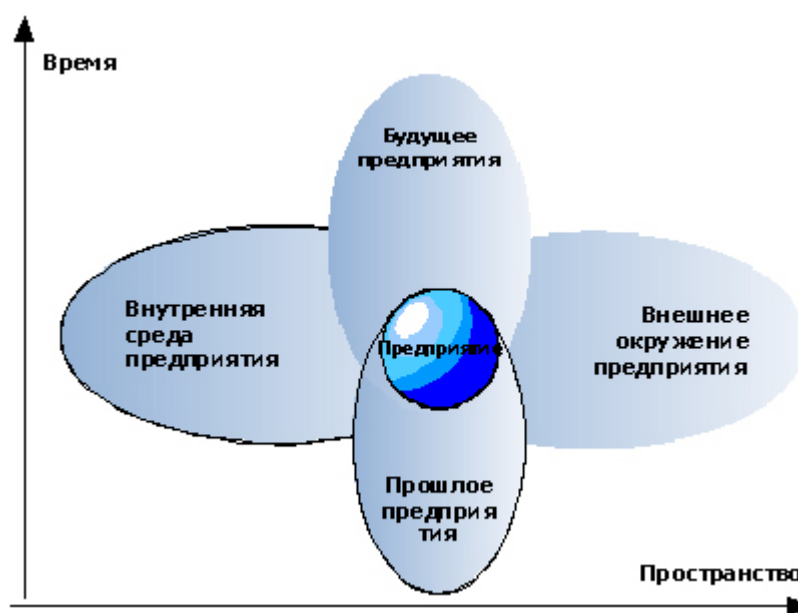


Рис. 3. Подсистемы, составляющие конфигурацию функционирования предприятия

Принцип суверенности: предприятия представляет собой «суверенный» объект экономики и одновременно сложную социально-экономическую систему;

Принцип системности: корпоративное управление, корпоративный менеджмент и управление компанией в целом рассматриваются как различные и взаимодействующие социально-экономические системы;

Принцип представительности: каждая из указанных систем должна иметь адекватное представительство в механизмах принятия решений;

Принцип сбалансированности: в долгосрочном периоде должен достигаться баланс давления внутренних сил и внешних сил на руководство компании.

Современная структура управления корпорациями не обеспечивает по сути дела ни один из этих принципов.

В настоящее время управление этими подсистемами осуществляется: для внутренней среды компании - системой корпоративного менеджмента; для внешней среды – системой корпоративного управления (в узком смысле) и системой корпоративного маркетинга; для границы компании – системой управления безопасности компании (рис. 4).

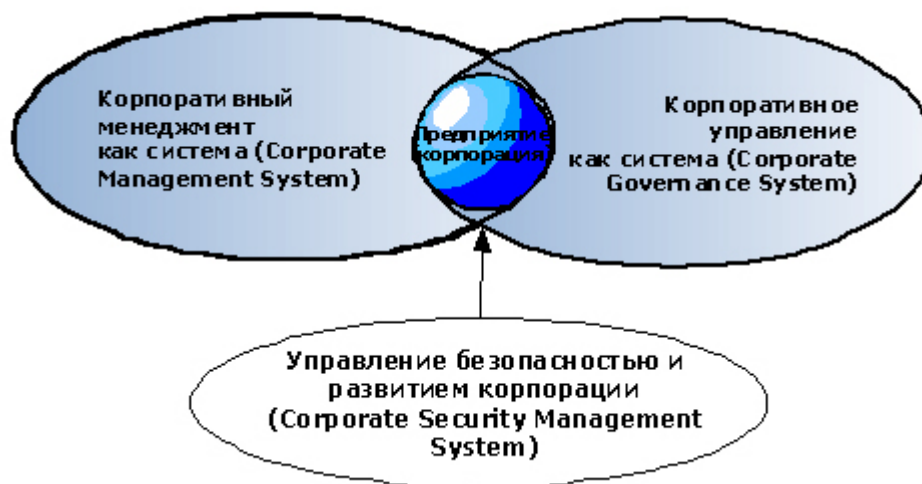


Рис. 4. Основные системы, реализующие управление предприятием

Для реализации принципов гармоничной экономики в корпоративном управлении предлагается создание на корпоративном предприятии трех достаточно самостоятельных представительных структур:

- структуры, формирующей и отражающей интересы акционеров–аутсайдеров (структура корпоративного управления);
- структуры, формирующей и отражающей интересы инсайдеров (структура корпоративного менеджмента);
- структуры, формирующей и отражающей интересы и позиции компании в целом как юридического лица и экономической единицы (структура корпоративной безопасности и развития).

Как следует организовать структуру и взаимодействие этих систем? Для этого необходимо постоянное и параллельное функционирование трех структур корпоративного управления (в широком смысле слова), своеобразный трехпалатный парламент.

Существующая сейчас система корпоративного управления предусматривает фактически представительство в органах принятия важнейших решений только факторов внешней среды компании, точнее, внешнего акционерного окружения компании. Это представительство реализуется в двух органах: в общем собрании акционеров и в избираемом им совете директоров (наблюдательном совете). При этом за общим собранием, как правило, закрепляются полномочия в принятии так называемых суперстратегических решений, т.е. решений, определяющих механизмы принятия стратегических управленческих решений. Совет директоров формирует управляющий

орган – правление, осуществляющий исполнительную власть в корпорации. Тактические и оперативные решения, как правило, – прерогатива правления компании. Таким образом, существующая структура управления корпоративными предприятиями построена по «одноканальному» вертикальному принципу: «общее собрание акционеров – совет директоров – правление». В такой структуре не представлены, если пользоваться терминологией рис. 3 ни интересы внутренней среды компании, ни интересы самой компании как целого.

Предлагается «трехпалатная» структура органов стратегического управления компаниями, реализующая управление внутренней средой компании, внешним окружением и самой компанией как субъектом (рис. 3). Правый куст – взаимодействие компании с внешней средой в стратегическом и тактическом смысле, средний куст – безопасности, левый куст – управление внутренней средой. «верхний уровень («корона») – общее управление компанией.

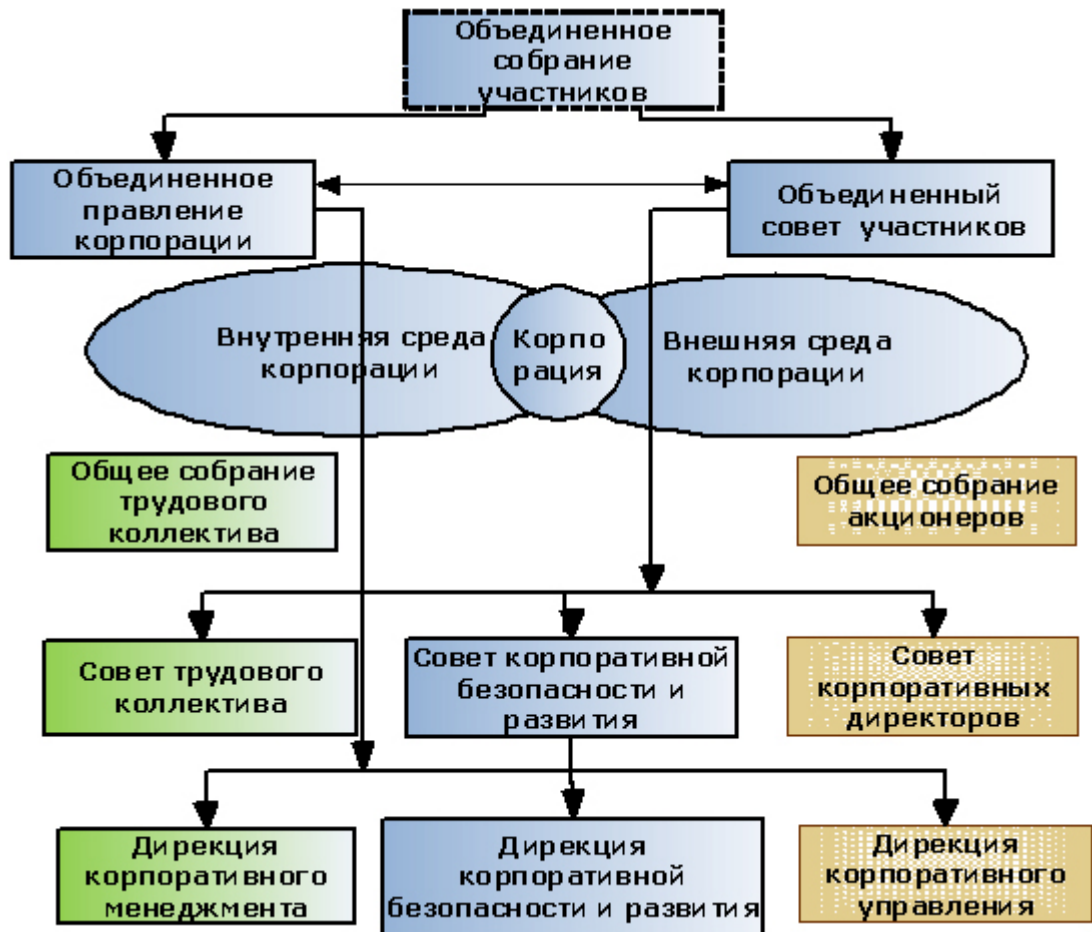


Рис. 5. Структура гармоничного корпоративного управления

Согласно этой схеме в каждой из трех систем, показанных на рис. 5, также должны быть созданы «законодательные» и «исполнительные» органы управления. В их функции входит принятие оперативных тактических решений по управлению этими системами на основе стратегических решений, вырабатываемых представительными органами. Назовем исполнительные органы условно «дирекциями». Таким образом возникают:

- дирекция корпоративного управления компании;
- дирекция корпоративного менеджмента (внутрифирменного управления) компании;
- дирекция безопасности и развития компании (может совпадать с советом по корпоративной безопасности и развитию компании).

«Советы» и «дирекции» должны стать частями соответственно законодательной и исполнительной власти в компании. Если следовать логике разделения представительной и исполнительной властей, а также стратегического и тактического управления, то система объединенного корпоративного управления может строиться следующим образом.

Высшим органом представительного управления является объединенное собрание участников (инвесторов и бенефициариев, включая работников)^[2]. Поводом для такого подготовки и проведения такого собрания является необходимость принятия суперстратегических решений, касающихся идентичности и существования компании, в том числе – реорганизации и ликвидации компании. Объединенное собрание участников собирается эпизодически, в случае постановки вопроса о реорганизации или ликвидации компании.

[2] Орган является высшим лишь по ограниченному кругу вопросов.

Следующим по уровню объединенным представительным органом, ориентированным на принятие стратегических решений, является объединенный совет участников, который формируется на основе совета директоров, совета трудового коллектива и совета по корпоративной безопасности и развитию. Основная прерогатива этого «трехпалатного» органа – подготовка и принятие стратегических решений, касающихся всей объединенной корпоративной системы.

Исполнительный орган корпоративной системы формируется на основе исполнительных органов трех подсистем: корпоративного управления, корпоративного менеджмента и корпоративной безопасности. Его можно было бы назвать объединенным правлением компании. Предлагаемая структура органов управления корпоративными предприятиями (компаниями) реализует принципы сбалансированности прав и ответственности как для отдельного стейкхолдера, так и для всей их совокупности.

Суммируем вытекающие из вышеизложенной теории результаты, касающиеся наиболее масштабных и неотложных мер по трансформации российской экономики, которые должны быть проведены для преодоления последствий кризиса, недопущения наступления новых кризисов и развития российской экономики. Необходимы следующие группы реформ.

- 1. Реформа управления предприятиями на основе партнерства всех основных групп участников производства, суверенитета и целостности предприятия. Повышение роли техноструктуры.**
- 2. Реформа процессов создания и ликвидации предприятий, направленная на укрепление суверенитета предприятия («антидомино»), повышение ответственности учредителей.**
- 3. Восстановление внутриотраслевого взаимодействия. Баланс четырех сил: конкуренции, кооперации, интеграции, инерции.**
- 4. Реформа аудиторско-рейтинговых и консалтинговых агентств, направленная на повышение ответственности за достоверность сведений, предоставляемых этими компаниями обществу.**
- 5. Усиление контроля общества (включая коллектив предприятия) за деятельностью корпораций.**
- 6. Создание многоуровневой, многообъектной и многоаспектной системы стратегического планирования.**
- 7. Коренное изменение теоретической базы реформ в микроэкономике.**

Некоторые комментарии к представленному списку состоят в следующем. Главным элементом реформы управления предприятиями на основе партнёрства всех основных групп участников производства, является балансирование прав и ответственности собственника. Ограниченной ответственности должны соответствовать ограниченные права собственников. Собственники должны координировать свою деятельность с остальными участниками производства.

Далее. Хотя это и противоречит распространенной точке зрения, реформировать процессов создания и ликвидации предприятия должно быть направлено не на их облегчение, а на повышение ответственности учредителей. Иной путь ведет в пучину недоверия общества к предприятиям как хозяйствующим субъектам. Создание каждого нового «живого» (в прямом и в переносном смыслах) объекта – это не только затраты труда и капитала, но и затраты жизненной энергии, некое потрясение. Вместо уведомительного порядка создания «безрепутационных» субъектов рынка, к которому нас призывают «рыночные фундаменталисты», нужно прийти к более упорядоченному и ответственному порядку создания и ликвидации предприятий.

По поводу отраслей. Мы ликвидировали отрасль и как объект статистики, и как объект управления. Предполагалось, что одноотраслевые предприятия не связывает ничто, кроме конкуренции за потребителя. Однако конкуренция не является единственным отношением, которое связывает одноотраслевые предприятия. Необходимы также внутриотраслевые кооперация, координация и совместное развитие. Потеряв внутриотраслевую кооперацию, мы растеряли возможности распространения научно-технического прогресса. Должна быть восстановлена отраслевая структура и многообразие внутриотраслевых отношений: от конкуренции до кооперации. И наконец, самое важное. Теоретическая база, на которую опиралось преобразование российской экономики в течение двадцати лет, к сожалению,

является неудовлетворительной. Она покоится на устаревших неоклассических представлениях, на устаревших конструкциях.

Необходим отказ от устаревших односторонних «эгоистических» концепций предприятия и переход к системной концепции предприятия как многофункционального многомерного и полиструктурного объекта – центрального звена современной экономики. Если нам удастся выполнить указанные мероприятия, коренным образом реформировать предприятия и взаимоотношения между ними, если трещины, раскалывающие предприятия изнутри, будут заделаны и предприятия превратятся в целостные конкуренто- и кооперационноспособные социально-экономические объекты, то джинн кризиса может быть надолго лишен активности, а экономика сможет двинуться по пути эволюционной модернизации.