



КЛЕЙНЕР Г.Б.

Социально-экономические системы и сбалансированное управление

Социально-экономические системы отличаются от иных систем (природных, технических, биологических, когнитивных, символических и др.) в первую очередь, тем, что неотъемлемой частью процесса их функционирования является деятельность людей. Вторым отличием является наличие устанавливаемых границ, позволяющее говорить о внутреннем и внешнем пространстве системы, об инсайдерах и аутсайдерах. К внутристрановым социально-экономическим системам относятся объекты микроэкономического уровня - организации, предприятия, домашние хозяйства; мезоэкономического уровня – отрасли, комплексы, регионы, крупные бизнес-группы; и макроэкономического уровня - экономика и общество страны в целом. Каждая из таких систем характеризуется наличием внутренних и внешних стейкхолдеров – лиц или групп, так или иначе заинтересованных в деятельности системы. Для одних стейкхолдеров эти интересы имеют чисто экономическое выражение (акционеры, инвесторы предприятий), для других – чисто социальное (например, менеджеры, чей профессиональный престиж и статус определяется успехами руководимого ими предприятия).

В данной работе, выполненной при поддержке РГНФ, проект 03-02-00058, и развивающей идеи работ (Клейнер, 2004(а), 2004(б)), формулируется общий подход к функциональной структуре социально-экономических систем, определяющий требования к структуре механизмов сбалансированного управления ими.

Для социально-экономических систем характерно наличие некоторой единой структуры подсистем, взаимодействие которых реализует процесс функционирования системы. Эти подсистемы охватывают в совокупности социальные, технико-технологические и экономические процессы. Выделяются следующие виды подсистем:

ментальная подсистема, отражающая особенности мышления участников системы (степень рациональности, внушаемости, системности и последовательности мышления и т.п.;

культурная подсистема, включающая ценности, убеждения, образцы поведения;

институциональная подсистема, содержащая укоренившиеся в рамках данного организации нормы, правила, обычаи;

когнитивная подсистема, т.е. система создания, хранения и распространения знаний, социально-экономический генотип;

материально-технологическая подсистема, включающая природные и искусственные ресурсы, активы, средства;

историческая подсистема, отражающая историю и опыт функционирования самой данной системы и других подобных систем.

Эти подсистемы можно условно представлять в виде иерархической последовательности слоев (страт), располагая внизу наиболее фундаментальные, инерционные подсистемы (аналогичное представление для частного случая предприятий предложено в Клейнер, 2004(а)). Поскольку социально-экономические системы сами находятся в рамках иерархической структуры и каждая из них включается в более масштабную (типа цепочек «предприятие – бизнес-группа – региональная экономика - национальная экономика»), то между перечисленными стратами данной системы и соответствующими стратами ее надсистемы также существует взаимодействие. Если тесноту этой зависимости отражать в виде длины соответствующей полосы, то мы получим символическую пирамиду подсистем, характерных для каждой социально-экономической системы (см. рис.). Хотелось бы подчеркнуть, что многоярусное представление внутренней структуры страновой системы имеет лишь символические цели. На самом деле каждая из

подсистем охватывает все геометрическое пространство исследуемой социально-экономической системы.

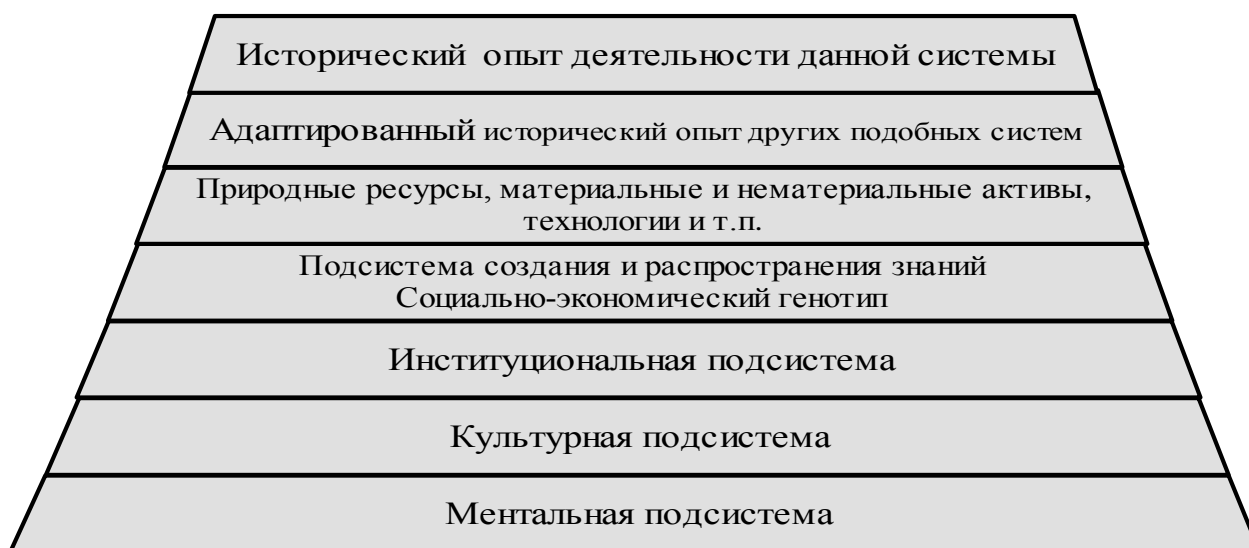


Рис. Структура функциональных подсистем социально-экономической системы

Подсистемы, представленные слоями трапеции на рисунке, тесно связаны между собой, влияют друг на друга непосредственно и опосредованно, через внутреннюю и внешнюю среды. В принципе их взаимодействие может быть отражено в виде матрицы, аналогичной матрице межотраслевого баланса. Каждая из подсистем в рамках данной социально-экономической системы может рассматриваться как «производственная» в том смысле, что является источником изменений в системе, отождествляемых с появлением соответствующего продукта («менталитета», «культуры», «институтов», «знаний», «товара (работ, услуг)», «кейса», «поведения»). Этот продукт служит, в свою очередь, исходным сырьем для другой подсистемы и распространяется вовне через взаимосвязи подсистем данной системы и ее надсистемы.

Соответственно, полный баланс взаимоотношений социально-экономической системы с внешней средой должен включать, кроме продуктов ее профильной деятельности, распространяемых/получаемых «за деньги», целый ряд других благ, распространяемых и получаемых вне системы денежного обращения, через трудовую миграцию, информационные обмены, а также в качестве экстерналий. Такая полифункциональность является, по нашему мнению, характерной чертой социально-экономических систем, отличающих их от систем других видов.

Данный подход позволяет более полно рассматривать функционирование социально-экономических систем. Если обычно в качестве стейкхолдеров рассматриваются акционеры, потребители продукции и поставщики ресурсов, то в данном подходе мы имеем возможность выделить:

- интеллектуальных инвесторов (сфера вложений – ментальная подсистема);
- культурных доноров (сфера вложений – культурная подсистема);
- институциональных инвесторов;

когнитивных инвесторов;
финансовых инвесторов и поставщиков материальных ресурсов;
«имитационных доноров» (объектов для имитации в смысле Й. Шумпетера);
«аналитиков-аудиторов» (лиц, анализирующих состояние и положение исследуемой системы).

Отсюда вытекает и ряд важных следствий для управления социально-экономическими системами.

Общий подход состоит в том, что в механизмах принятия решений должны быть представлены «интересы» всех подсистем. При этом каждая из подсистем, также представляющая собой сложное образование, состоящее из многих неоднородных подсистем (подразделений) и разнообразных инвесторов и доноров, должна иметь механизмы для формирования и формулирования своего «интереса». При этом речь идет не просто о спонтанной непосредственной реакции на те или иные предложения или альтернативы, но о формировании стратегии, которая давала бы возможность долговременного целенаправленного влияния на принятие важных для данной подсистемы решений в рамках принимаемых решений в системе в целом.

Из этого вытекают два следствия.

1. Необходим существенный реинжиниринг стратегических процессов на всех уровнях экономики. В сферу стратегического планирования должны войти производимые (создаваемые) данной социально-экономической системой не только рыночные, т.е. пользующиеся платежеспособным спросом на рынке, продукты, но и нерыночные продукты – изменения в системах менталитета, культуры, знаний и т.д. Так, например, если раньше говорилось о товарно-рыночной стратегии как основной части стратегии предприятия, теперь по аналогии следовало бы говорить и таком виде стратегии, как институционально-рыночной стратегии. Однако институциональная среда не является рыночной. Поэтому в данном случае надо скорее говорить о стратегии приема (заимствования, импорта) и передачи (экспорта) институтов.

2. Необходимо изменение состава органов, принимающих решения в социально-экономических системах. Так, на уровне предприятия современное отечественное корпоративное законодательство (ГК РФ, Закон «Об акционерных обществах» (для предприятий в форме АО), законы о деятельности соответствующих юридических лиц, ТК РФ), к таким органам относит: 1) единоличный исполнительный орган (генеральный директор); 2) коллективный исполнительный орган (правление); 3) совет директоров; 4) общее собрание акционеров; 5) профсоюзный орган предприятия. Эта структура является крайне неполной и неадекватной современным условиям производства. Даже общее собрание (конференция) работников предприятия, которое по естественной логике должно было бы войти в перечень органов управления, согласно статье 399 главы 61 ТК РФ может играть роль представителя работников только в случае возникновения коллективных трудовых споров.

В этой структуре, как показывают обследования (см., напр., , имеет место следующая качественная картина формального и неформального представительства сил в системе органов управления. Единоличный исполнительный орган представляет, как правило, обладающего доминирующей властью генерального директора. Функциональный менеджмент не имеет профессионального полномочного представительства ни в одном статусном управляющем органе. Профсоюзы, призванные представлять интересы работников, на большинстве российских предприятиях крайне слабы (иногда отсутствуют) и в целом не оказывают влияния на стратегические решения. Мажоритарные акционеры обычно достаточно полно представлены в советах директоров, однако последние часто

функционируют эпизодически и на практике также не оказывает значимого влияния на поведение предприятий. Миноритарные акционеры обычно не могут повлиять на принятие решений, хотя формально иногда используются крупными акционерами для оказания давления на менеджмент.

Ключевой проблемой является отсутствие надлежащего соответствия между структурой факторов производства, представленной на рисунке, и структурой органов принятия решений.

На предприятиях, действующих в форме ОАО, главным органом управления считается общее собрание акционеров. Решения на нем, как известно, принимаются по правилу «1 акция – 1 голос». Иными словами, если вспомнить, что акция – это деньги, то получаем формулу "один рубль – один голос". Это чисто экономический принцип, который не отражает социальную сторону, в частности, деятельность перечисленных выше стейкхолдеров-инвесторов. Есть и предприятия с иной системой принятия решений. Скажем, в кооперативах решения обычно принимаются по правилу: "один человек (член кооператива) – один голос". Это уже социальный принцип. Есть смешанные варианты, такие, как, скажем, акционерные общества работников, так называемые народные предприятия. Там по некоторым вопросам решения принимаются по принципу "один человек – один голос", а по другим – "одна акция – один голос". Однако и эта система не отражает всего богатства факторов деятельности современного предприятия.

Таким образом, основной недостаток системы управления предприятием – в отсутствии равноправного представительства участников производственно-финансовой деятельности предприятия. Сферы влияния, полномочий и ответственности не уравновешены как между собой - и для каждого участника управления в отдельности, и в отношениях между участниками процесса принятия решений. Несмотря на то, что устойчивое функционирование предприятия есть результат совместного или, по выражению Э. Дюркгейма, *солидарного* взаимодействия всех факторов производства, управление предприятием в сегодняшних условиях является принципиально асимметричным. Вследствие этого теряются возможности выявления и использования потенциала как отдельного работника, так и трудовых коллективов. Отсутствует обратная связь "снизу вверх", позволяющая получать информацию о результативности принятых решений. Не получают своевременного разрешения возникающие противоречия между руководством и коллективом, создается почва для внутрипроизводственных конфликтов. Ухудшается управляемость, снижаются возможности мобилизации коллектива в случае необходимости непредвиденного выполнения срочных или масштабных работ.

В поисках подходов к построению механизмов управления микроэкономическими социально-экономическими системами предлагается должны обратить внимание на управление социально-экономическими системами иных уровней, в частности, макроэкономический уровень, где эта проблема решается не то чтобы полностью успешно, но все же более эффективно.

Речь идет о двухпалатном парламенте, функционирующем в большинстве развитых стран. Одна палата представляет население страны по принципу один «человек – один голос» (разумеется, в какой-то пропорции), а другая палата представляет административно-территориальное деление страны (скажем, один субъект Федерации соответствует одному голосу). Примерно в этом направлении надо перестраивать и систему управления предприятиями. В корпорациях должен быть не один «плоский» наблюдательный совет или совет директоров, а своего рода многомерная "многопалатная" структура, которая представляет, с одной стороны, социальный фактор ("один человек – один голос"), с другой

стороны, финансовый фактор ("одна акция – один голос"), с третьей стороны – структурный фактор ("одно подразделение – один голос"). Такую систему управления предприятием можно назвать "федеративной".

В целом в социально-экономических системах структура факторов принятия решений должна быть изоморфна структуре факторов функционирования системы, а сложность системы управления предприятием должна соответствовать сложности функционирования системы (для предприятий – производства). Соединение социальных принципов с экономическим и должно выполняться не механически, а в рамках системы сбалансированного взаимодействия сил, отражающих реальные факторы деятельности. Здесь должно быть достигнуто не просто объединение, но *синтез* «экономического» и «социального». Ни экономика сама по себе, ни социальная сфера сама по себе не являются конечными критериями; ни то, ни другое не может на постоянной основе рассматриваться ни как глобальная цель, ни как непреодолимое ограничение, ни как промежуточное средство. Именно поэтому в экономической политике на всех уровнях управления должен быть реализован глубокий синтез "социального" и "экономического".

На этом пути пока немного достижений и много нерешенных теоретических задач, но в нем же скрыты и огромные перспективы. Можно сказать, что потенциал общественной энергии, которая могла бы высвободиться в случае такого успешного синтеза, сопоставим с потенциалом энергии термоядерного синтеза. Только такой путь может привести к созданию системы сбалансированного, а значит, эффективного управления, в рамках которого для каждой социально-экономической системы будет обеспечено сбалансированное влияние факторов как внешней среды (и рыночных, и нерыночных), так факторов (подсистем) внутренней среды.

Литература

1. Клейнер Г.Б. (а). Эволюция институциональных систем. М.: Наука, 2004.
2. Клейнер Г.Б. (б) Системно-интеграционная теория предприятия: синтез дискретного и непрерывного. Системный анализ в проектировании и управлении. Труды VIII-й Международной научно-практической конференции. СПб.: Нестор, 2004.
3. Качалов Р.М., Клейнер Г.Б., Сушко Е.Д., Нагрудная Н.Б. Эмпирический анализ влияния внешней среды на состояние российских промышленных предприятий. Шестой всероссийский симпозиум "Стратегическое планирование и развитие предприятий". Тезисы докладов и сообщений. Секция 1. М.: ЦЭМИ РАН, 2005.