

Теория фирмы — стратегия предприятия — микроэкономическая политика государства

В статье обоснована тесная взаимосвязь между теорией фирмы, стратегией предприятия и реальным состоянием отечественных предприятий. Предложен новый вариант теории предприятия (ресурсно-компетентностная теория), в основе которого лежит стремление фирмы к достижению динамического равновесия между объёмом привлекаемых фирмой ресурсов и уровнем собственных возможностей («способностей») по их использованию. Сформулированы рекомендации по совершенствованию управления предприятиями и разработке экономической политики государства в сфере обеспечения устойчивого и конкурентоспособного развития отечественных предприятий.

Введение

Согласно данным Росстата, доля убыточных предприятий в 2001–2011 гг. колебалась около 34%, покрывая диапазон от 43,5% в 2002 г. до 25,5% в 2007 г. Состояние российской микроэкономики в промышленном секторе выглядит ещё хуже. По итогам обследования, проведённого в 2011 г. Центральный экономико-математический институт (ЦЭМИ) РАН и Российским экономическим барометром (РЭБ), 43,2% промышленных предприятий оценивают своё экономическое положение как *нестабильное*; 14,4% — как *тяжёлое*; 38,7% считают его *устойчивым*; лишь 2,7% предприятий находятся *на подъёме* [1]. В 2011 г. 40% промышленных предприятий не закупили оборудование в течение двух и более месяцев подряд [2]. Это лишь небольшая часть свидетельств, говорящих о системной дисфункции отечественных предприятий как института. Проблема определения причин такой ситуации и выработки средств её преодоления — одна из актуальных задач экономической науки и государственной экономической политики. Отметим, что, по данным РЭБ, доля руководителей промышленных предприятий, не одобряющих экономическую политику правительства, в 2011 г. составила 37% [2].

По нашему мнению, дело не сводится к поиску более или менее удачных институциональных решений — необходимы глубокое переосмысление теоретических основ функционирования предприятий в современной российской экономике, пересмотр традиционных методик стратегического планирования на предприятиях и уже на этой базе — формирование обновлённой микроэкономической политики государства.

Системный подход в теории фирмы

Проблемы, с которыми сталкивается теория фирмы на современном этапе, — трудности объяснения поведения предприятий на рынках труда, капитала, товаров; несогласованность описания различных сторон деятельности фирмы; статичность; одновременное существование значительного количества принципиально различных версий теории фирмы без возможности их стыковки и др. (см., например, [3, 4], — в значительной степени отражают общее состояние экономической теории, охарактеризованное ещё в 1998 г. В.М.Полтеровичем как кризисное [5].

Пути выхода из этого состояния связаны, по мнению ряда экономистов, с расширением предметного поля изучения, переходом от чисто экономического к общегуманитарному исследованию, в контексте которого могут быть детально рассмотрены факторы, влияющие на экономику, но не являющиеся чисто экономическими [6, 7]. Иными словами, макроэкономика как теория развития национальной экономики является слишком узким полем для разрешения проблем

экономической теории, что требует выхода в смежные дисциплины — социологию, психологию, антропологию и т.п. Применительно к фирме такое направление мысли также приводит к расширению традиционного собственно экономического видения внутреннего пространства фирмы и рассмотрению организационных, социальных, гуманитарных, технологических и иных аспектов её деятельности во взаимосвязи. Кроме того, ограниченные масштабы фирмы, активность её мезоэкономического и макроэкономического (а в некоторых случаях — мегаэкономического) окружения делают её в гораздо большей степени, чем государство в целом, зависимой от факторов, находящихся за пределами самой фирмы как объекта и за пределами её влияния как субъекта национальной экономики.

Эти факторы весьма разнообразны и носят не только потоковый (потоки труда и капитала), но и средовой характер (влияние институтов, тенденций и т.п.). Включение всех подобных факторов в единую теорию фирмы представляется весьма актуальной, хотя и достаточно сложной задачей (отметим, что в данной статье речь идёт об *общей*, или *фундаментальной*, теории фирмы, призванной выявлять и описывать непосредственные факторы, процессы и результаты деятельности фирмы, в отличие от *стратегической* теории фирмы, ориентированной на поиск факторов, процессов и результатов обретения фирмой стратегических конкурентных преимуществ на товарном рынке [8]).

В.Л.Тамбовцев представил список из шести подходов, развиваемых в настоящее время в теории фирмы [4]:

- транзакционный (фирма трактуется как совокупность контрактов);
- ресурсный (фирма представляет собой набор доступных для управления ресурсов);
- когнитивный (фирма рассматривается как хранитель и преобразователь знаний);
- процессный (фирма трактуется с точки зрения процессов формирования и реализации стратегии);
- предпринимательский (фирма рассматривается как организация, созданная предпринимателем в целях извлечения прибыли);
- подход, основанный на учёте динамических способностей фирмы (основным фактором поведения считаются способность фирмы адаптироваться к изменениям во внешней среде).

По нашему мнению, этот список необходимо дополнить подходом, развиваемым в контексте теории экономических систем и системного анализа [9]. Поскольку фирма, несомненно, представляет собой социально-экономическую систему, взаимодействующую с другими социальными и экономическими системами, *системный* подход, как можно полагать, имеет хорошие перспективы для необходимого в настоящее время рывка в развитии теории фирмы [3, 10, 11].

При рассмотрении фирмы как системы необходимо дать описание и структуризацию, в первую очередь, следующим компонентам ситуации:

- условиям функционирования фирмы во внешней среде;
- факторам, непосредственно влияющим на деятельность фирмы;
- результатам её профильной деятельности;
- процессам преобразования факторов в результаты в существующих условиях.

Необходимость в ревизии вызвана как кардинальными изменениями в экономике, так и развитием гетеродоксальной экономической теории, в частности появлением системной парадигмы в экономических исследованиях (см. [12, 13]).

В качестве базы для разработки актуального варианта теории фирмы мы используем паттерн, предложенный в [10]. В этой модели понятие *результата* деятельности фирмы существенно расширяется, по сравнению с традиционным, за счёт рассмотрения в качестве непосредственных результатов не только продукции фирмы (товаров, услуг, работ), но и нематериальных активов, таких как ментальные модели (результат интеллектуальной деятельности участников производства); культурные ценности, оценки, образцы (продукт становления и развития внутрифирменной организационной культуры); институты (формируемые в рамках фирмы или абсорбируемые и адаптируемые ею институты, регламенты, предписания); знания, создаваемые и накапливаемые на фирме; внешние кейсы (примеры ситуаций, возникших в деятельности других фирм и рассматриваемых как образцы поведения для данной фирмы); внутренние кейсы (примеры ситуаций, возникших в деятельности данной фирмы, рассматриваемые для неё как исторические образцы — прообразы рутин).

В новой концепции результатов деятельности фирмы не только учтён дрейф мировой экономики в сторону повышения значимости нематериальных результатов производства, но и отражены результаты исследовательской деятельности в сфере теории фирмы, поскольку каждая из категорий результатов фигурировала в тех или иных работах по данной проблематике (обзор можно найти в [3]).

Предложенная номенклатура и классификация результатов деятельности фирмы как производимых (создаваемых) ею благ позволяет не только системно описать основные результаты её деятельности, но и предложить релевантную классификацию *факторов* деятельности фирмы. Факторами, непосредственно влияющими на профильную деятельность фирмы, являются, в принципе, те же виды благ, которые были выявлены в ходе классификации результатов: ментальные модели, культурные ценности и образцы, институты, знания, материальные ценности (сырье, материалы, комплектующие, полуфабрикаты и т.д.), внешние и внутренние «кейсы». Такое совпадение неудивительно. Если список позиций, определяющих структуру результатов фирмы, носит универсальный характер и подходит для описания выходов любого предприятия, то в силу замкнутости внутреннего рынка он может использоваться и для описания входов любого предприятия. Имеет место своеобразный системный метаболизм, который по сути и является объяснением причины существования фирмы на разных рынках. (Нелишне при этом отметить, что именно фирмы как социально-экономический

объект служат связующим звеном между рынками капитала (физического и финансового), труда, информации (знаний), стратегий и т.д. и обеспечивают тем самым целостность экономики.)

Может возникнуть вопрос о соотношении между приведённым выше составом факторов и классическими факторами производства, такими как труд, капитал, природные и предпринимательские ресурсы. Ответ состоит в том, что все классические факторы остаются необходимыми для функционирования фирмы, однако на микроуровне их роли в современной экономике меняются, что и потребовало перегруппировки факторов. Результативность труда как фактора производства определяется уже не численностью «рабочих рук», а интеллектуальными возможностями и знаниями сотрудников; предпринимательские способности в современном производстве находят выражение в виде создания организационной культуры, системы внутрифирменных институтов, способов решения внутрифирменных проблем, почерпнутых из наблюдений за поведением других фирм (так называемых лучших практик) и т.д.

Переходя к описанию *процессов*, реализующих на фирме трансформацию факторов в результаты, будем исходить из системной концепции внутреннего устройства фирмы, согласно которой 1) за каждый вид факторов (и соответственно результатов) отвечает внутрифирменная подсистема, ориентированная на работу по преобразованию факторов в результаты; 2) между подсистемами существует иерархия, в рамках которой вышестоящая подсистема участвует в поддержании функционирования нижестоящей и использует результаты её деятельности в качестве входных факторов (рис. 1).

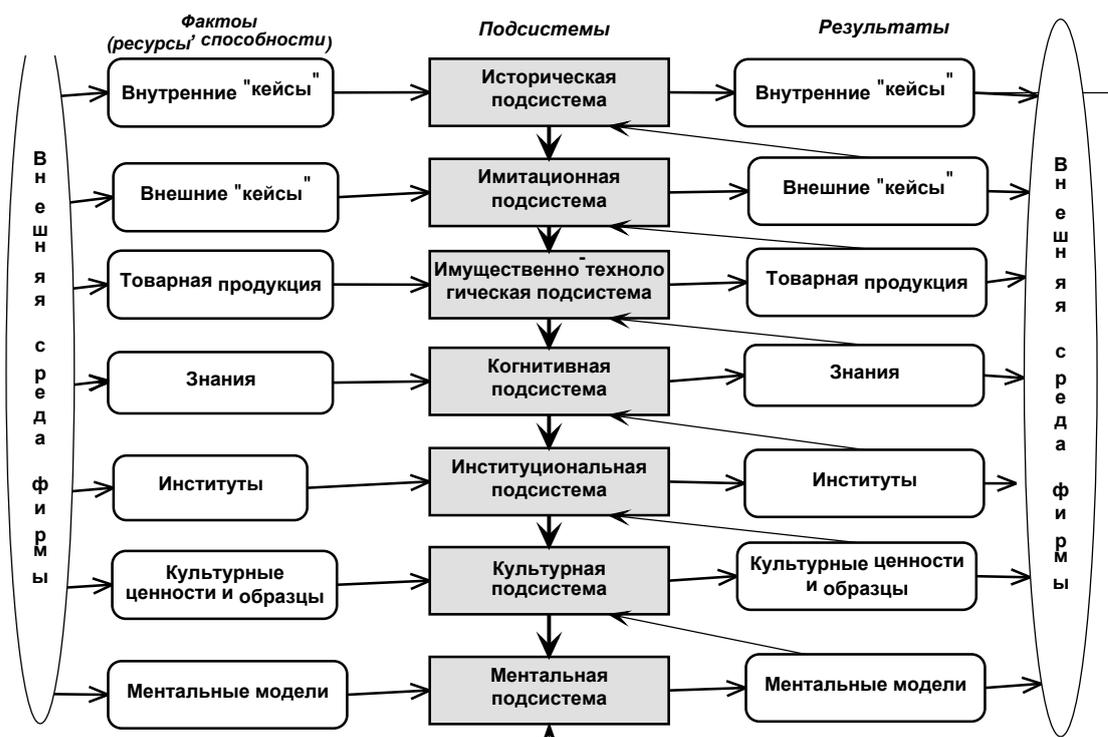


Рис. 1. Основные факторы, процессы и результаты деятельности фирмы

На рис. 1 связка «факторы—результаты» представлена в виде семи горизонтальных трёхэлементных блоков, каждый из которых отражает осуществляемую фирмой трансформацию благ данного вида из пространства факторов в пространство результатов производства. Вертикальные стрелки указывают на поддержку каждого из трансформационных процессов со стороны иного процесса, в наибольшей степени существенного для протекания данного. Результаты каждого процесса используются расположенным выше в качестве исходного продукта, наряду с одноимённым продуктом, поступающим из внешней среды фирмы. (Таким образом, производственная функция, отражающая результативность работы каждой из подсистем на рис. 1, должна была бы иметь вид $Y_i = f_i(X_i, Z_{i-1})$, где Y_i — объём производимого фирмой блага вида i , Z_{i-1} — объём благ вида $i-1$, созданный фирмой и направляемый для использования в пределах фирмы, X_i — объём благ вида i , поступающий из внешней среды, $i = 1 \dots 7$ — индекс вида благ, начиная с $i = 1$ — ментальных моделей, и заканчивая $i = 7$ — внутренних «исторических» кейсов. На базе таких производственных функций может быть построена модель полного цикла функционирования фирмы.

Наконец, рассмотрим классификацию *условий* функционирования фирмы. Под условиями понимаются внешние по отношению к фирме обстоятельства, наличие которых необходимо для работы фирмы. К числу таких обстоятельств относят наличие логистической среды, финансовой системы, информационной, демографической, законодательной и иных инфраструктурных систем и сред, обеспечивающих функционирование фирмы.

Условия описываются с помощью качественных характеристик и могут быть более или менее благоприятными для деятельности фирмы. Напротив, факторы — это обстоятельства, имеющие количественную оценку и влияющие на деятельность фирмы в меру количественного уровня (объёма). Факторы характеризуют обычно интенсивность того или иного *потока* благ, используемых фирмой в ходе её деятельности. Факторы обычно меняются быстрее, чем условия. На рис. 1 условия представлены в неструктурированном виде в составе внешней среды как сферы формирования условий и источника формирования факторов (левая часть рисунка), а также как реципиент создаваемых фирмой благ (правая часть рисунка).

Один из возможных вариантов первичной структуризации условий может быть выполнен следующим образом. В качестве основания для классификации выберем характеристики *сферы действия* данного вида условий, а именно, наличие/отсутствие пространственной и временной локализации данного условия. При этом возможны разные варианты выбора пространства, в котором рассматривается функционирование фирмы: от географического пространства до пространства видов деятельности. Временная шкала также может рассматриваться и в абсолютном календарном времени, и в локальном времени, скажем, в отсчёте от момента учреждения или реорганизации фирмы. Тем самым выделяются четыре

вида условий: условия с определённой пространственной и временной локализацией (действующие «здесь и сейчас»); условия, не имеющие определённых пространственных и временных границ распространения (действующие, условно говоря, «всюду и всегда»); условия, действующие на неопределённом промежутке времени при определённых пространственных границах («здесь и постоянно») и, наконец, условия, действующие лишь в течение определённого промежутка времени на территории с неопределёнными границами («повсеместно и сейчас»). К примеру, федеральные налоговые условия, как правило, в России не имеют территориальной и временной привязки, тогда как демографические условия меняются при переходе от одной территории к другой и от одного периода времени к другому.

Вспомнив базовую четырёхэлементную классификацию экономических систем на системы *объектного*, *проектного*, *средового* и *процессного* типов (см., например, [14]), мы можем предположить, что источником появления условий каждого из четырёх видов является определённая экономическая система. Иными словами, возникает предположение о том, что условия, определяющие внешние обстоятельства работы фирмы, генерируются экономическими системами, с которыми в том или ином смысле ассоциирована данная фирма (такая ассоциированность может быть связана с местоположением регистрации фирмы, направлениями её профильной деятельности, социальными или контрактными обязательствами и т.п.) и которые порождают влияющие на деятельность данной фирмы условия. При этом системы проектного типа порождают изменяющиеся («динамические», по теории Тиса, и др., см. [15]) условия; системы средового типа создают условно-постоянные условия; системы процессного типа — меняющиеся во времени, но действующие повсеместно условия; системы объектного типа — неизменные по времени локальные условия. Фирма, таким образом, находится (с «фирмоцентрических» позиций) как бы в центре структуры, образованной системами четырёх типов, генерирующих условия четырёх типов, оказывающих влияние на фирму. В зависимости от того, каков тип системы, оказывающей доминирующее влияние на фирму, можно говорить о функционировании фирмы в однородном или неоднородном, стабильном или волатильном окружении. Особенности внешней среды и создаваемых ею условий необходимо учитывать при формировании стратегии фирмы.

Во многих случаях фирма может в той или иной степени влиять на формирование условий своей деятельности, воздействуя на генерирующие эти условия системы соответствующего типа. Отметим, что для определения оптимальной стратегии такого лоббирования интересов фирмы целесообразно использовать «паркетную» модель взаимодействия экономических систем четырёх типов [14]. Модель демонстрирует универсальную структуру взаимодействия систем всех четырёх типов в экономике. Используя эту структуру, фирма может найти оптимальную позицию в системном пространстве, позволяющую влиять на все виды

систем с целью регулирования условий своей деятельности. Конкретные рекомендации на эту тему предполагается разработать в ходе дальнейшего исследования.

Как соотносится предлагаемая структура факторов/результатов деятельности фирмы с приведённым выше «списком Тамбовцева»? Трансакционный подход, основу которого составляет различие между внутрифирменными и общерыночными институтами, находит отражение в схеме в виде «институциональной» подсистемы как «процессора институтов». Когнитивный подход также отражён аналогичным образом на схеме. Процессный подход, понимаемый с точки зрения стратегического процесса, по-видимому, можно трактовать как деятельность имитационной подсистемы, преобразующей внешние стратегические кейсы во внутренние, в той или иной степени доводимые до сведения внешних заинтересованных лиц. Предпринимательский подход может найти отражение в ментальных моделях (образе мыслей, целей, задач) участников деятельности предприятия. Сочетание ресурсного подхода и подхода, основанного на динамических способностях фирмы, представлено в рамках системного подхода в варианте теории фирмы, излагаемом ниже.

Ресурсно-компетентностная теория фирмы

В составе факторов деятельности фирмы выделяются два типа факторов. Одни из них относятся к *свойствам* фирмы и с трудом поддаются изменению, например ментальные особенности фирмы; другие могут быть изменены в течение относительно короткого периода времени, например материальные ресурсы — сырьё и комплектующие. Это соответствует делению факторов на *ресурсы* и *способности* фирмы. Уточним эти понятия.

В рамках теории фирмы известны два подхода к понятию «ресурсы». Так, В.Л.Тамбовцев, ссылаясь на Э.Пенроуз, определяет ресурсы «в самом широком смысле — как всё то, что обеспечивает функционирование фирмы» [4]. При таком понимании в состав ресурсов попадает практически все: и материальные блага, и духовные ценности, и институциональные условия функционирования фирмы.

Согласно другому подходу, представленному, в частности, в [9], под ресурсами фирмы понимаются лишь те блага, отторжение которых от фирмы не приводит автоматически к ликвидации или перерождению самой фирмы. Иными словами, имеет для фирмы и её ресурсов место своеобразная «теорема отделимости», согласно которой каждый данный элемент (единица) ресурса могут существовать как внутри, так и вне фирмы, а фирма может существовать как с данным элементом ресурса, так и без него. Ресурс, таким образом, может служить предметом межфирменного оборота.

Наряду с ресурсами фирма обладает (или не обладает) определёнными имманентными возможностями, потенциалом для эффективного использования тех

или иных ресурсов и условий производства. Совокупность таких возможностей трактуется как *способности* (capabilities) фирмы [15, 16]. По словам Э.Пенроуз, «фирма может извлекать ренту не потому, что обладает лучшими ресурсами, а скорее вследствие наличия у неё отличительной способности, позволяющей лучше использовать эти ресурсы» [17, р. 54]. При этом в отличие от ресурсов, которые могут быть *привлекательны* фирмой, способности могут быть ею только *развиваемы* или *выявляемы* (иногда говорят также о *пробуждении* скрытых до времени способностей). Иными словами, способности нельзя приобрести, и они не являются предметом межфирменного оборота. Способности неотделимы от фирмы, но могут быть усилены или ослаблены, развиты или подавлены. Таким образом, как объем ресурсов, так и уровень способностей являются переменными характеристиками состояния фирмы, хотя усилия по их изменению качественно различны: совершенствование способностей требует значительного времени, в то время как увеличение запаса ресурсов в принципе может быть осуществлено достаточно быстро. Способности одной фирмы могут быть переданы другой, но лишь в том смысле, в котором слово «передача» используется в словосочетаниях типа «передача данных на расстоянии». Иными словами, способности фирмы могут быть *индуцированы, рацвиты* благодаря контактам с другой фирмой, обладающей ярко выраженными соответствующими способностями.

Таким образом, в целом факторы деятельности фирмы целесообразно делить на ресурсы и способности. Однако такое деление не носит абсолютный характер. Часто способности проявляются лишь в ответ на возникновение потребностей в них, появляющихся при приобретении фирмой новых ресурсов. Таким образом, ресурсы могут служить своеобразными генераторами, или катализаторами развития способностей, и наоборот, обнаружение способностей может провоцировать приобретение ресурсов или изменение условий деятельности фирмы (например, изменение положения фирмы в юридическом пространстве — перерегистрацию в другом регионе или изменение отраслевых координат фирмы — смена профиля и переход в другую отрасль). В целом соотношение между ресурсами и способностями фирмы примерно такое же, как отношение между спросом и предложением: спрос рождает предложение, а предложение рождает спрос.

Аналогичным образом связаны между собой условия и способности. Отличие ситуации «условия функционирования фирмы — её способности» от ситуации «ресурсы фирмы — её способности» состоит лишь в том, что условия гораздо труднее поддаются регулированию со стороны фирмы, чем её ресурсы.

Следующим необходимым шагом в построении основ теории современной фирмы в контексте системного подхода является структуризация поля способностей, деление их на виды. Следует отметить при этом, что видовая классификация ресурсов сложилось довольно давно, и теория измерения ресурсов фирмы достаточно развита, в то время как общепринятая классификация способностей по видам отсутствует.

В соответствии с изложенным выше, способности делятся на две группы. Первая характеризует возможности фирмы по адаптации фирмы к тем или иным условиям её функционирования. Вторая группа характеризует возможности фирмы по использованию (освоению) её ресурсов. Способности первой группы естественно назвать *адаптационными*, второй — *ассимиляционными*.

В соответствии с классификацией условий деятельности фирмы на четыре группы мы выделяем четыре вида адаптационных способностей:

- способности к устойчивому развитию фирмы в стабильной и однородной экономической среде;
- способности к устойчивому развитию фирмы в стабильной и неоднородной экономической среде;
- способности к устойчивому развитию фирмы в нестабильной и однородной экономической среде;
- способности к устойчивому развитию фирмы в нестабильной и неоднородной экономической среде.

Именно последний вид способностей получил название «динамические способности» [16]. Пользуясь аналогией с динамическими способностями, мы можем назвать *статическими способностями* способности первого вида; способности промежуточных двух видов — *статико-динамическими* и *динамически-статическими* способностями фирмы.

Кроме перечисленных, фирма может обладать комплексом способностей, представляющих собой сочетание нескольких перечисленных видов способностей.

Вторая группа способностей (ассимиляционные способности) характеризует возможности фирмы по использованию ресурсов. Из перечисленных выше и отраженных на рис. 1 семи видов факторов часть относится к ресурсам, так как может служить объектом приобретения и включения в хозяйственную деятельность фирмы — это факторы, расположенные на рис. 1 в верхней половине рисунка: исторические образцы (кейсы); имитируемые образцы (кейсы); материально-финансовые ценности и (отчасти) технологии. Отметим, что имманентные технологии, опирающиеся на неотторжимые знания, не относятся к числу ресурсов, а примыкают к способностям фирмы. Следующий при движении сверху вниз фактор знаний также делится на транспортабельные и нетранспортабельные знания и таким образом, частично относится к ресурсам, частично — к способностям фирмы. Следующие при перечислении сверху вниз факторы — институциональный, культурный и ментальный — относятся к числу способностей фирмы.

В заключение классификационной части данного раздела статьи приведём элементы общего подхода к классификации способностей предприятия в контексте системного подхода к теории фирмы. Классификация адаптивных и ассимиляционных способностей должна базироваться на классификации условий и ресурсов производства. При этом классификация условий и ресурсов должна отражать принципиальные различия во влиянии разных видов условий на

деятельность фирмы и, соответственно, различия в использовании в деятельности фирмы разных видов ресурсов. Адаптационные способности в этом случае будут делиться на способности адаптации фирмы к каждому из видов условий, а также на способности фирмы адаптироваться к группам (комплексам) условий. Аналогично ассимиляционные способности делятся на способности ассимиляции (освоения) фирмы каждого из видов ресурсов, а также на способности фирмы эффективно использовать группы (комплексы) ресурсов.

Теперь у нас есть все возможности для перехода к ключевому вопросу любого варианта теории фирмы — вопросу о цели деятельности фирмы. В общем случае известны два подхода к ответу на этот вопрос. Сторонники «экзогенного» подхода видят движущую силу функционирования и развития предприятия во внешних условиях, прежде всего, в конкуренции. По нашему мнению, такой подход не может претендовать на универсальность, поскольку фирмы часто работают и развиваются и в неконкурентной среде, в частности, при производстве нового продукта. В таких ситуациях сторонники внешнего подхода в поисках движущего начала апеллируют к неравновесию между спросом и предложением на рынке профильной продукции. При этом не принимается во внимание, что деятельность фирмы может быть диверсифицирована или сконцентрирована на другом товарном рынке. В итоге представляется, что «внешний» подход не может стать основой теории фирмы как универсального описания её деятельности.

Предлагаемая в данной работе версия теории фирмы базируется на альтернативном «экзогенному» «эндогенном» подходе, согласно которому движущее начало в деятельности фирмы сосредоточено главным образом внутри неё. Таким началом является ощущаемое фирмой неравновесие между способностями фирмы, с одной стороны, и её ресурсами — с другой. В связи с этим в конкретно складывающихся условиях целевым мотивом деятельности фирмы является стремление к достижению динамического равновесия между её способностями и имеющимися у нее ресурсами. Имманентные способности фирмы отражают её предназначение в окружающем экономическом пространстве, а их реализация с помощью привлечения инвестиций и других ресурсов в определенных условиях и является оправданием существования фирмы. Стремление к внешнему равновесию между спросом на продукцию фирмы и предложением этой продукции также относится к числу целевых характеристик фирмы, но лишь «при прочих равных», в то время как стремление к внутреннему равновесию между ресурсами и способностями является первичным.

Взаимоотношения между ресурсами и способностями становятся центральным элементом данной концепции. С одной стороны, ресурсы играют роль полигона для проявления ассимиляционных способностей фирмы, с другой — роль стимулов для развития способностей. При этом если в тактическом ракурсе ведущим в паре «ресурсы—способности» являются ресурсы, то в стратегическом ракурсе ведущую роль начинают играть способности.

Представленную выше в кратком изложении теорию фирмы, базирующуюся на взаимодействии ресурсов и способностей фирмы, назовем *R&C-теорией* (по первым буквам слов Resources (ресурсы) и Capabilities (способности). Трактовка способностей фирмы применительно к ее профильной деятельности как *компетенций* позволяет говорить о предложенной теории как *ресурсно-компетентностной теории фирмы*. как компетенций фирмы

Отметим, что в отличие от теорий, упомянутых в приведенном «списке Тамбовцева», R&C-теория фирмы реализует системный, синтетический подход к описанию факторов и результатов деятельности фирмы. Она отражает современное представление о фирме как о гуманитарном, в первую очередь, объекте — социально-экономической системе, где интеллектуальные, эмоциональные и моральные факторы становятся главными источниками конкурентных преимуществ субъектов современной экономики.

Стратегия фирмы

В соответствии с R&C-теорией основные усилия фирмы при разработке её стратегии должны быть направлены на:

- анализ и оценку уровня способностей фирмы;
- исследование соответствия между ресурсами, способностями и условиями деятельности фирмы;
- формирование ресурсной базы, отвечающей способностям фирмы;
- создание условий, в наибольшей степени соответствующих способностям фирмы;
- развитие способностей (компетенций) фирмы.

Однако взаимоотношения между теорией фирмы и стратегией фирмы далеко не однозначны и затрагивают фундаментальные аспекты взаимодействия мыслимого, желаемого и реального. Теория фирмы (как в общем виде, для широкого класса фирм, так и её спецификация для конкретной фирмы), стратегия фирмы (также многоуровневое понятие, включающее как общие положения методологии и методики стратегического планирования, так и их спецификацию для конкретной фирмы), а также представления о реальной траектории функционирования фирмы представляют собой неразрывный комплекс взаимосвязанных компонент (рис. 2).

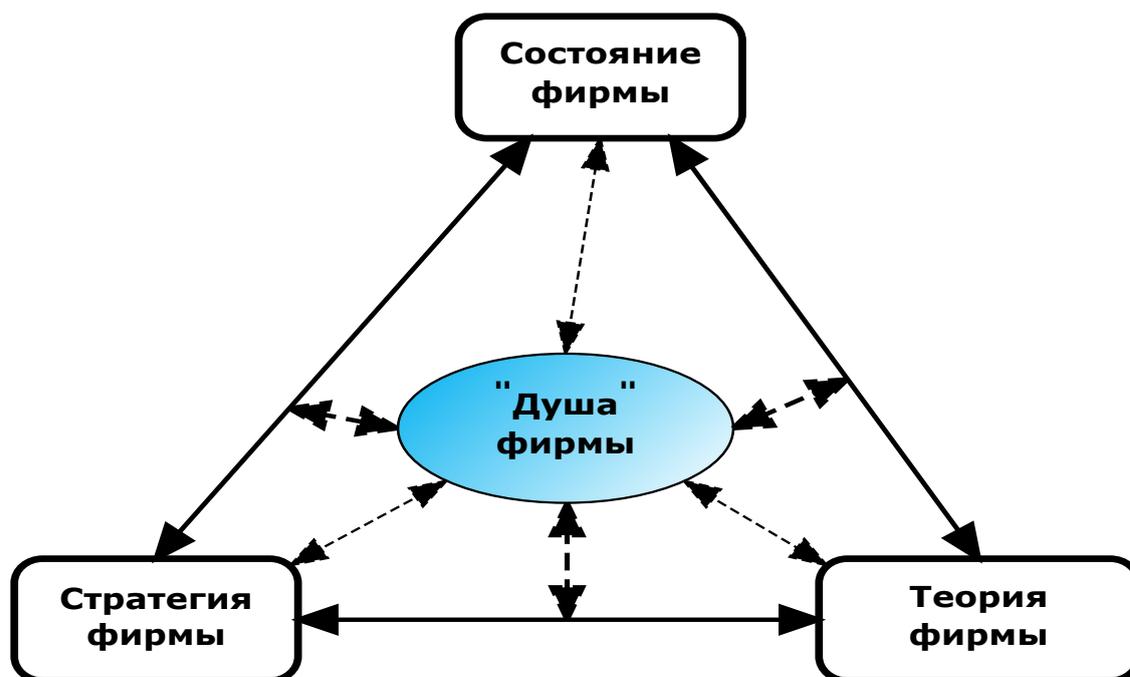


Рис. 2. Взаимодействие теории, стратегии и состояния фирмы

Для того чтобы этот комплекс функционировал в стабильном режиме, а фирма, о которой идёт речь, устойчиво развивалась, необходимо присутствие некоей самостоятельной внутренней центростремительной движущей силы, определяющей меру целеустремлённости системы, степень уверенности в ожиданиях, учёт интенций других субъектов рынка, уровень притязаний фирмы, а также степень её саморефлексии. Наиболее естественное метафорическое название для такого источника — «душа» фирмы (понятие, развивающее концепцию «мозга фирмы» [18], «сердца компании» [19] и непосредственно отражающее гуманитарную суть предприятия как социально-экономической, социально ориентированной и социально ответственной системы). Понятие «души» фирмы естественным образом сопрягается с понятием её способностей и ощущением наличия этих способностей. В литературе речь ведётся даже о моральных свойствах «души» предприятия, о «сознании» и «совести» организации [20, 21].

Связь между элементами, расположенными в вершинах треугольника на рис. 2, носит комплексный характер, включая прямое, косвенное и полное влияние одного элемента на другой. Так, прямые связи отражают влияние состояния предприятия на формирование стратегии и её влияние на состояние фирмы; влияние теории фирмы, специфицирующей применительно к данному предприятию факторы и условия его результативности, включая ресурсы и способности фирмы, как на выбор стратегических решений, так и на оценку состояния предприятия; наконец, воздействие оценки состояния предприятия на теоретические представления о

возможностях фирмы и на ожидания реакции окружения на действия фирмы. Имеет место и косвенное воздействие каждого из элементов системы на другой, связанное с композицией импульсов, идущих от данного элемента. Так, инновации в теории предприятия могут приводить к корректировке стратегии, что, в свою очередь, вызовет изменение состояния предприятия. В данном случае речь идёт о композиции «теория—стратегия—состояние», однако могут быть рассмотрены и более длинные цепочки, например «теория—стратегия—состояние—теория—стратегия = состояние» (косвенное влияние 2-го порядка) и т.д.

Непосредственным следствием из приведённого выше анализа является вывод о необходимости изменений в составе стратегии предприятия как основного документа, определяющего его деятельность в текущем и прогнозном периоде. Такой документ, как следует из модели взаимосвязи между теорией, стратегией и состоянием фирмы, должен, кроме собственно стратегических, решений и их последствий, включать также сведения о теоретической базе, лежащей в основе данной стратегии. Иными словами, в стратегию следует включать — явно или в виде ссылки — описание теоретических предпосылок, положенных в основу стратегии. В частности, об условиях, ресурсах и способностях данной фирмы. Отметим попутно, что такие же разделы следует предусматривать и в документах, содержащих концепции проектов законодательных и других нормативных актов, затрагивающих деятельность предприятий (пример см. в [22]).

Нельзя при разработке и оформлении стратегии фирмы обойти вопрос о координации трёх указанных на рис. 2 подсистем. В стратегии фирмы должны быть предусмотрены разделы, посвященные процессам пробуждению раскрытию способностей (компетенций) фирмы и развитию тех ее качеств, которые в совокупности составляют ключевые компоненты её «душевного» потенциала как средоточия мыслимых, желаемых и реальных представлений о фирме. В зависимости от того, какое значение придаётся теоретическим, стратегическим или оценочным аспектам для массы предприятий, мы получаем тот или иной тип управления экономикой. Так, в случае доминирования практической стороны, возникает так называемое ручное управление; если доминирует стратегический аспект, возникает «маниловщина»; в случае доминирования теории мы будем иметь «иллюзорное» неадекватное управление.

Основы микроэкономической политики государства

Как мы видели выше, принятие R&C-теории фирмы в качестве актуального описания условий, факторов, результатов и целевых установок конкретной фирмы предъявляет новые требования к её стратегии. Реализация этих требований возможна только при существенном изменении системы управления предприятием. В основе новой теории лежит понятие «способности» (в контексте деятельности фирмы – компетенции), которое носит гуманитарный характер, поскольку берёт своё

начало в способностях и компетенциях участников деятельности фирмы. Важно при этом подчеркнуть, что речь идёт о способностях не только лиц, в данное время участвующих в деятельности фирмы, но и тех, кто ранее внёс вклад в работу предприятия; по аналогии с трудом можно говорить о «живых» и «овеществленных» способностях. Такая концепция переносит акцент в управлении предприятием на гуманитарные факторы, на создание на предприятии атмосферы, наиболее благоприятной для выявления и развития способностей участников его деятельности.

Способности предприятия не являются обычно суммой способностей его участников. Иногда возникает возможность оценить уровень способностей фирмы как целого в виде некоторой функции от способностей её участников. Так, в случае научной или творческой деятельности фирмы, её способности могут быть оценены через максимальный уровень способностей её сотрудников. В других случаях (например, если речь идёт о физическом труде) способность фирмы может выступать как средняя или суммарная способность участников.

В любом случае исследование способностей коллектива в зависимости от способностей его членов должно стать предметом стратегического анализа как неотъемлемого элемента стратегического процесса.

В стратегическом плане группировка участников деятельности фирмы, существенная для анализа способностей фирмы, выглядит следующим образом. Можно выделить четыре основных группы участников: собственники, менеджеры, работники, специалисты. Способности фирмы по эффективному использованию доступных ресурсов в решающей степени зависят от структуры взаимоотношений между этими четырьмя группами участников. Для промышленных предприятий в большинстве случаев способности фирмы в целом можно приблизительно оценить как минимум способностей каждой из перечисленных групп. Достижение высокого и стабильного результата возможно только при высокой отдаче всех четырёх групп участников. Для эффективной деятельности необходимо создание на промышленных предприятиях такой конфигурации взаимоотношений, чтобы возник баланс прав, ответственности и интересов всех групп.

Если представить себе «силу» каждой из четырёх групп участников в виде условной качественной шкалы «права за вычетом ответственности», то распределение этих четырёх групп будет выглядеть следующим образом: собственники; менеджеры (с большим отрывом от собственников); специалисты; работники (с большим отрывом от менеджеров). Интересы этих групп участников во многом противоположны. Так, интерес собственника-акционера сконцентрирован обычно на объёме дивидендов и росте стоимости акций; экономические интересы менеджмента ориентированы на размеры компенсаций, бонусов; интересы специалиста связаны с профессиональным престижем, инновациями, организационно-технологическим уровнем фирмы; интересы работников сводятся к уровню заработной платы, уважению в коллективе и сохранению места работы.

В итоге мы получаем в рамках фирмы своеобразную проекцию «экономики физических лиц», точнее, «экономики групп физических лиц», в которой каждая из групп демонстрирует оппортунистическое поведение и преследует своекорыстные цели, отличные от целей устойчивого функционирования и развития предприятия в целом. В этой ситуации способности фирмы привлекать и эффективно использовать материальные, финансовые и информационные ресурсы, а также способности фирмы адаптироваться к изменению внешних условий остаются намного ниже возможного уровня.

В свете сказанного основная задача микроэкономической политики государства сегодня состоит в разработке и проведении реформы институтов управления фирмой, создании благоприятных условий для проявления и реализации способностей каждой группы участников производства. Ключевым средством согласования интересов и поведения участников может стать стратегический процесс: формирование, обсуждение, принятие и реализация корпоративной стратегии, органически встроенный в процесс стратегического планирования и управления на всех уровнях экономики.

В число стратегических задач государственной микроэкономической политики должна войти и задача разработки и апробации актуальной теории фирмы, учитывающей особенности российских предприятий и общую тенденцию развития отечественной экономики. Эта теория должна быть гуманитарно ориентированной и обеспечивать сочетание ресурсного подхода, подхода, основанного на роли способностей фирмы, и подхода, учитывающего положение и условия функционирования фирмы в многомерном экономико-территориальном пространстве. При этом стремление к равновесному взаимодействию «ресурсы—способности» должно рассматриваться как основной мотив в поведении фирмы. Спецификация этой теории для каждого предприятия должна стать базой и составляющим элементом его стратегии.

Основные выводы

1. Современная теория фирмы должна предоставлять обоснованную системную структуризацию условий функционирования фирмы, видов факторов её развития и результатов деятельности.

2. Ресурсы фирмы и способности (компетенции) фирмы эффективного использования ресурсов в тех или иных условиях в совокупности определяют факторы производства на фирме. Процесс достижения сбалансированности между привлекаемыми фирмой ресурсами и культивируемыми ею способностями в решающей степени детерминирует поведение фирмы.

3. Комплекс «теория предприятия — стратегия предприятия — состояние предприятия» является основой функционирования фирмы. Способности и целевые установки фирмы в совокупности объединяются в понятии «души предприятия» как

Опубликовано в «Вестник Российского гуманитарного научного фонда», 2013, 4 (73), С. 52-69
индивидуальной координирующей силы, увязывающей мыслимое, желаемое и реальное состояние фирмы.

4. Развитие ресурсной и компетентностной базы фирмы, а также общего координирующего начала должно стать одной из важных задач стратегического процесса на всех уровнях экономики.

5. Главное направление микроэкономической политики государства в современных условиях — реформирование институтов управления предприятиями в целях создания условий для развития способностей фирмы и всех групп участников её деятельности.

Литература

1. Клейнер Г.Б. Революционная ситуация в управлении российскими предприятиями // *Управленческие науки*. 2011. № 1. С.18-29.
2. Российский Экономический Барометр // *Квартальный бюллетень*. 2012. № 3.
3. Клейнер Г.Б. Стратегия предприятия. Дело АНХ, 2008. 568 с.
4. Тамбовцев В.Л. Стратегическая теория фирмы: состояние и возможное развитие // *Российский журнал менеджмента*. 2010. Т. 8. № 1. с. 5-40.
5. Полтерович В.М. Кризис экономической теории // *Экономическая наука современной России*. 1998. № 1. С. 46-66.
6. Полтерович В.М. Становление общего социального анализа (Ещё раз о кризисе экономической теории, или Наш ответ английской королеве). Научная конференция памяти академика Д.С.Львова (Москва, 11 марта 2010 г.): Сборник докладов. М.: ЦЭМИ РАН, 2011. С. 21-30.
7. Неэкономические грани экономики: непознанное взаимовлияние. Научные и публицистические заметки обществоведов (2010) / Рук. междисциплинарного проекта и науч. ред. О.Т.Богомолов; Зам. рук. междисциплинарного проекта Б.Н.Кузык. М.: Институт экономических стратегий. 2010.
8. Rumelt R. Toward a strategic theory of the firm // R.Lamb (Ed.), *Competitive strategic management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1984. P. 556–570.
9. Клейнер Г.Б. Ресурсная теория системной организации экономики // *Российский журнал менеджмента*. 2011. № 3. С. 3-28.
10. Клейнер Г. Системная парадигма и теория предприятия // *Вопросы экономики*. 2002. № 10. С. 47–69.
11. Клейнер Г.Б. Системная парадигма и системный менеджмент // *Российский журнал менеджмента*. 2008. Т. 6. № 3. С. 27–50.
12. Kornai J. *The System Paradigm*, William Davidson Institute Working Papers Series 278, William Davidson Institute at the University of Michigan, 1998.
13. Корнаи Я. Системная парадигма // *Вопросы экономики*. 2002. № 4. С. 4-22.
14. Клейнер Г.Б. Новая теория экономических систем и её приложения // *Вестник РАН*. 2011, № 9, С.794-809.

15. Teece D.J., Pisano G., Shuen A. Firm Capabilities, Resources and the Concept of Strategy. Economic Analysis and Policy Working Paper EAP 38. University of California, 1990.
16. Teece D.J., Pisano G., Shuen A. Dynamic capabilities and strategic management // Strategic Management Journal. 1997. Vol. 18. № 7. P. 509–533.
17. Penrose E.T. The Theory of the Growth of the Firm. New York: Wiley, 1959. P. 54.
18. Бир С. Мозг фирмы. М.: Либрокон, 2009. 416 с.
19. Ленсиони Р. Сердце компании. Почему организационная культура значит больше, чем стратегия или финансы. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. **224 с.**
20. Годпастер К.Е., Холлоран Т.Е. Анатомия духовного и социального сознания корпорации: кейс Medtronic, Inc. // Российский журнал менеджмента. 2006. Т. 4. № 4. С. 99-118.
21. Благов Ю.Е. Корпорация как моральный агент // Там же. С. 93-98.
22. Клейнер Г.Б. Концепция федерального закона «О промышленной политике Российской Федерации»//Экономическая наука современной России, № 3, 2013. С. 45-51.