

*Г.Б. Клейнер,*  
член-корр. РАН, доктор экономических наук,  
Центральный экономико-математический  
институт РАН,  
Финансовый университет при Правительстве РФ,  
Государственный университет управления,  
г. Москва  
[george.kleiner@inbox.ru](mailto:george.kleiner@inbox.ru)

## ГЕТЕРОДОКСАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА И СИСТЕМНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Теория управления предприятием (фирмой) развивается параллельно с экономической теорией фирмы как таковой. Отказ от представления фирмы как монолитного образования, неизменно стремящегося к максимизации своей прибыли, – представления, свойственного ортодоксальной неоклассической парадигме, активизировал поиск средств и методов менеджмента в современных социально-экономических и технологических условиях. Переход от неоклассической к институционально-эволюционной парадигме в качестве базы теоретического описания внутреннего наполнения предприятия потребовал пересмотра основных направлений теории и методов менеджмента и маркетинга. В сочетании с развитием системной экономической теории как альтернативной парадигмы экономики такой подход привел к понятию системного управления фирмой, в рамках которого внутреннее наполнение и внешнее окружение фирмы рассматриваются как тесно связанные системы, удовлетворяющие принципам взаимной двойственности. В частности, это означает, что границы предприятия теряют непроницаемость, а социальная среда внутри предприятия по ряду каналов смыкается с окружающим предприятие социумом. В этих условиях ме-

неджмент современного предприятия должен базироваться не на жесткой структуре иерархического управления, для которой характерно выраженное внутрифирменное социальное неравенство, а на мягкой структуре системно-социального управления, в которой понятие «руководитель» уступает пальму первенства понятию «лидер». Лидером становится человек, обладающий природными способностями и приобретенными компетенциями в одной из сфер внутрифирменной деятельности работников.

В докладе анализируются условия и возможности формирования внутрифирменных лидерских структур, показывается, что основой лидерского управления фирмой должна стать структура из четырех лидеров, олицетворяющих на предприятии силу интеллекта, силу культуры, силу духовных устремлений и силу координирующих воздействий. Подобная неформальная, но осознаваемая внутрифирменным социумом структура во взаимосвязи с интеллектуальными, культурными, духовными и координационными полями внешнего социума способна, как показывается, гармонизировать жизнь предприятия, обеспечить рост удовлетворенности работников предприятий и организаций качеством своей трудовой жизни, активизировать творческие способности работников и повысить в целом производительность общественного труда.

**Ключевые слова:** теория управления предприятием, теория фирмы, системное управление фирмой, мягкая структура системно-социального управления, производительность общественного труда.

**Классификация JEL:** D21 D22.