
ПРОБЛЕМЫ ПРЕДПРИЯТИЙ

ПРЕДПРИЯТИЕ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ И СУБЪЕКТ ПОВЕДЕНИЯ*

© 2013 г. В.Ф. Пресняков, В.В. Зотов, М.А. Белова

(Москва)

Современные экономические системы представляют собой симбиоз трех подсистем – производственно-технологической, управленческой и институциональной. Поэтому ранее сложившаяся традиция оценивать деятельность предприятий почти исключительно в терминах технической и экономической эффективности или, более узко, продуктивности и доходности сегодня создает искаженный образ предприятия, оторванный от важнейших процессов, из которых складывается жизнедеятельность всего общества и составляющих его институтов. Предлагается подход для анализа согласованности процессов, протекающих в подсистемах предприятия.

Ключевые слова: предприятие, институциональная оболочка предприятия, управление, производственно-технологическая подсистема предприятия, социально-психологические, управленческие и операционные процессы, участники деятельности предприятия.

Необходимость изучения предприятия обусловлена рядом причин, главными из которых можно считать следующие.

Во-первых, все более ясным становится понимание того, что предприятия как хозяйственные объекты и как субъекты хозяйствования обладают свойствами, не позволяющими сводить их к модели рационального экономического индивида или наделять их качествами *homo economicus*. Как известно, в неоклассической картине экономической жизни предприятия ничем не отличаются от индивидов (Cohen, Cyert, 1975), хотя в действительности они способны делать то, что не под силу даже самым одаренным индивидам, действующим в одиночку. Поэтому именно предприятия являются главными участниками реального хозяйства.

Во-вторых, то, от чего отказалась неоклассика, взяли на себя другие направления экономических исследований – менеджмент, теории организации и организационного поведения, иерархических систем, принятия решений, кооперативных игр, имитационное моделирование промышленных и технологических объектов и ряд других направлений. В результате фирма как объект исследований этих теорий в известной мере потеряла свое единство. Разные стороны ее существования и функционирования оказались поделенными между разными научными дисциплинами со своей аксиоматикой и методами исследований, причем каждая была склонна отводить именно своему предмету исследований главную роль в жизнедеятельности фирм. Отсюда – пестрота и противоречивость взглядов на фирму и способы выполнения ею своих функций в экономике и обществе.

В-третьих, от того какую роль в экономике конкретного общества играют предприятия, зависит правильный выбор экономической политики государства, особенно в периоды радикальных перемен. Это связано с тем, что фирма-предприятие является одним из главных институтов в современных развитых обществах. Эти общества доверяют им решение важнейших проблем своего выживания и развития. Поэтому собственные потребности фирм как социальных институтов предъявляют настоятельные требования к работе политической сферы общества, а через систему занятости оказывают мощнейшее влияние на семейно-рекреативную основу общества. По существу нет ни одной области социальной и индивидуальной жизни, которая не имела бы

* Работа выполнена при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (проект 12-02-00325а).

прямой или косвенной связи с деятельностью предприятий. Как и всякая научная теория, теория предприятия должна стремиться к адекватному описанию своего объекта в целом, включая выделение необходимых и достаточных условий его существования, в том числе причин его возникновения и распространения в хозяйственной среде.

В-четвертых, необходимо внести ясность во внутривидовое разнообразие изучаемых объектов, включая причины этого разнообразия, не только наблюдаемого, но и потенциально возможного. Важно также установить качественные характеристики объекта. Проблема качественных характеристик связана с такими вопросами, как способы или механизмы развития объекта, к которым примыкают проблемы взаимодействия объекта с другими участниками хозяйственной среды и поддерживающие их процессы внутри объекта, ответственные за его идентичность и способность к внешним взаимодействиям. Эти качества создаются и поддерживаются процессами, вносящими вклад в результаты деятельности предприятия. Нарушения в работе этих процессов отрицательно сказываются на состоянии предприятий двояко: либо вызывая недогрузку их производственных мощностей, либо обесценивая результаты их исполнения.

Все эти вопросы каким-то образом остались за пределами существующих теорий фирмы, что, несомненно, сказалось на их познавательных и объясняющих возможностях. Отсутствие ответов на эти вопросы усиливает потребность в разработке теории фирм (предприятий) как интегрированной системы знаний, способной выразить и объяснить многообразие характеристик предприятий с позиций их структурного единства и функциональной целостности. Важные шаги в этом направлении уже сделаны. Разработан ряд теорий, в которых фирмы исследуются с точки зрения их *экономической сущности, а не неоклассических характеристик*. Таковы – поведенческая теория фирмы, основателями которой являются Р. Сайерт и Дж. Марч (Cyert, March, 1963), управленческая теория, связанная с именами Р. Марриса (Marris, 1964) и О. Уильямсона (Williamson, 1964), теория фирм, управляемых персоналом, вклад в которую внесли многие ученые, и прежде всего Б. Уорд (Ward, 1958) и Я. Ванек (Vanek, 1970), кооперативно-игровая теория М. Аоки (Aoki, 1984), социологическая Х. Лейбенштайна (Leibenstein, 1976), институциональные (Williamson, 1975; Coase, 1937) и другие (Пресняков, 1991). Разнообразие существующих теорий фирм – красноречивое свидетельство тому, что дела в этой области обстоят неблагоприятно, несмотря на то что имеется большой теоретический и практический интерес к данной области.

Исходной предпосылкой излагаемого здесь подхода к исследованию предприятия является признание того факта, что современные экономические системы представляют собой симбиоз трех подсистем – производственно-технологической, управленческой и транзакционной (Вересков, Зотов и др., 2012). Производственно-технологическая подсистема определяется множеством переделов, осуществляющих превращение ресурсов в продукт или услугу. Управление связывает между собой характеристики и требования, присущие определенной технологии, с количествами потребляемых ресурсов и объемами выпуска, а также с качественными характеристиками участников операционных процессов. От управленческой подсистемы зависит степень применимости, а также масштабы и интенсивность использования технологии для нужд общества. Институциональная оболочка отражает транзакционное восприятие технологии и ее продуктов обществом, т.е. степень заинтересованности в их использовании в процессах группового и индивидуального функционирования.

Это означает, что любая новая технология, помимо оценки ее технологической эффективности (в сравнении с другими способами использования ресурсов для производства продуктов и услуг), должна быть воспринята действующими производственными системами, что предполагает ее соответствие институциональным условиям – наличию в обществе социальных, управленческих и исполнительских форм реализации технологии. Следовательно, и транзакционная конфигурация, которая относится к сфере ответственности управления предприятием, также должна отражать производственные возможности и качественные характеристики участников его деятельности во избежание рисков производственно-технического дефолта. Отсюда следует, что исследование функционирования предприятий и других организаций следует проводить в трех плоскостях: производственно-технологической, управленческой и транзакционной. Во всех этих подсистемах присутствует человеческий фактор, материальные, финансовые и информационные ресурсы, взаимодействие которых обеспечивается транзакционно и осуществляется тех-

нологически. И поскольку деятельность людей принципиально нельзя сводить к роли трудовых ресурсов, потеря предприятием своего назначения может во многих отношениях оказаться следствием недостатков функциональных качеств его участников – физических и юридических лиц. Поэтому в анализе важно отразить влияние этих качеств на значимые процессы на предприятии. А для этого необходимо структурировать процессы по факторам, обеспечивающим функционирование подсистем предприятия, элементами которых являются процессы.

Значимость факторов выявляется в зависимости от того, какой аспект деятельности предприятия подвергается анализу. Говоря об аспектах деятельности предприятия, мы имеем в виду формализованные образы таких комплексов должностных взаимодействий участников его деятельности, за каждым из которых стоит специфический актив предприятия и который вносит законченный и незаменимый вклад в исполнение предприятием его системной функции. Важно, что взаимодействия участников в рамках этих комплексов характеризуются конфликтностью интересов. К таким аспектам следует причислить этический, юридический, хозяйственный, производственный, кадровый и пространственный.

Каждый из системных аспектов деятельности делового предприятия обладает присущей только ему совокупностью процессов, в которых реализуются направления его деятельности как элемента социально-экономической системы. При этом если состав участников процессов в рамках определенного аспекта при сохранении транзакционной конфигурации более или менее постоянный, то при рассмотрении других аспектов он может оказаться существенно иным. А поскольку каждый участник может быть задействован в исполнении нескольких функций, причем с разной интенсивностью и с разными партнерами, важно, чтобы его интегральное участие в деятельности предприятия было бы приемлемо сбалансированным и внутренне непротиворечивым.

Отсюда возникают определенные требования к описанию производственно-технологической, управленческой и транзакционной подсистем предприятия.

ПРОИЗВОДСТВЕННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДСИСТЕМА

Когда говорят о производственной деятельности, все явно или неявно сходятся в том, что это целесообразно организованная во времени и пространстве, отличающаяся четкой структурностью совокупность действий, необходимая для изготовления продукции или оказания услуги. В основе структуризации производственной деятельности, определяющей ее отнесение к тому или иному классу или группе, лежит технология, под которой понимается последовательное применение систематизированных знаний для получения желаемого результата (“технологический императив”) (Dosi, 1982). С этой точки зрения не существует никакого способа, с помощью которого систематизированные знания могли бы воздействовать на производство автомобиля целиком сразу или даже на изготовление его крупных узлов, например корпуса и шасси. Они могут быть применены только тогда, когда общая задача разделена таким образом, что каждая часть ее укладывается в рамки определенной области научных или инженерных знаний (Dosi, 1982). Практически любое применение современной технологии, а стало быть, и характер функционирования современного производства определяется необходимостью расчленения крупных производственных задач на управляемые модули с последующим соединением воедино результатов производственного процесса в законченный продукт.

Социологическая мысль, начиная с 1960-х годов, проявляет интерес к этой проблематике и активно включается в ее разработку. Наблюдения показали, что на внедрение социальных технологий, смысл которых состоит в мотивировании людей для более полного использования их творческих и интеллектуальных способностей, приходится до 20–25% роста промышленного производства, а с учетом реализации резервов – до 40–60% (Уткин, 1986).

Если социальные технологии направлены на формирование и сближение мотивов поведения людей, то управленческие процессы выстраивают действия людей в систему, т.е. приводят к сознательной координации их действий для достижения поставленных целей. Область управленческих процессов была впервые разработана в трудах А. Файоля под именем “функции управления” (Файоль, 1991).

Таблица 1. Производственно-технологическая подсистема

Аспекты исполнения функции предприятия	Социальная технология	Технология управления	Операционная технология
Этический Правовой	Репутация Членство	Планирование Организация	Язык Информационные потоки
Хозяйственный Производственный Кадровый Пространственный	Доход Авторитетность Квалификация Идентификация	Стимулирование Регулирование Контрактирование Реорганизация	Денежные потоки Материальные потоки Потоки труда Принадлежность ("свой – чужой")

А. Файоль стал рассматривать управление как особый вид деятельности, чего до него никто не делал. Он установил, что деятельность в области управления включает исполнение пяти обязательных общих функций: предвидение (планирование), организацию, распорядительство, координирование и контроль. Для каждой функции Файоль сформулировал правила и технику ее осуществления. В результате управление, бывшее до него сферой индивидуальных практических достижений, стало быстро приобретать качества *настоящей науки*. По сути, он сформулировал базовые элементы управленческой технологии.

Во времена Файоля предприятия были гораздо меньшего размера, на окружающие среды они влияли крайне незначительно, поэтому проблем в отношениях с этими средами у предприятий практически не возникало. У Файоля были все основания сводить управление на предприятиях к управлению и организации производства.

В настоящее время, однако, ситуация совершенно иная. Руководству предприятия приходится действовать в растущем числе сред, отношения с которыми чреваты многочисленными конфликтами. Улаживание таких конфликтов становится столь настоятельной и в то же время обременительной задачей, что вполне оправдано выделить ее в *самостоятельную функцию управления* наряду с файольевскими. При разработке управленческих решений приходится учитывать, насколько их производственно-технологические цели могут вмещаться в пространства взаимодействующих сред, не возбуждая противодействия со стороны последних, что могло бы обернуться для предприятия неразрешимыми конфликтами. Поэтому к пяти файольевским функциям целесообразно добавить еще одну – функцию *адаптивной реорганизации объекта* (предприятия), ответственную за обеспечение его целостности в условиях нарастающего взаимодействия с многочисленными средами.

Таким образом, современная модель производственно-технологической подсистемы производственного объекта должна описывать движение и изменение состояния ресурсов в моделируемом объекте, перемещение ресурсов и готовой продукции между объектом и окружающей средой, включать формализуемые процессы управления, учитывать влияние мотивов участников совместной деятельности и обеспечивать генерирование данных о состоянии ресурсов и процессов в объекте управления. Структура производственно-технологической подсистемы представлена в табл. 1.

В каждый момент времени производственно-технологическая подсистема предприятия находится в некоем состоянии, которое определяется тем, в какой мере она воплощает ожидания участников деятельности предприятия. На оценку состояния подсистемы влияет уровень согласованности результатов ее функционирования с воздействиями на нее управленческой и транзакционной. Другими словами, на результаты влияют мотивы участников, в которых отражаются их долгосрочные интересы и, кроме того, применяемые инструменты влияния на мотивы – социальные технологии, которыми управляющие должны владеть и использовать в своих интересах.

Первые попытки систематизации знаний о взаимном влиянии технологических и управленческих факторов были связаны с исследованиями индустриальной динамики. "Модель реальной системы должна показывать, как изменения образа действий или структуры системы приво-

дят к улучшению или ухудшению ее поведения... Она [модель] должна служить руководством в деле повышения эффективности управления” (Форрестер, 1971). Технологическая деятельность предприятия описывалась как движение ресурсов по сети. Информационная сеть охватывала формирование данных о запасах ресурсов, их изменениях и предусматривала наличие управляющего контура, регулирующего темп движения ресурсов в сетях.

Поведение предприятия определяется в модели структурой системы составом входящих в нее элементов, решающих правил и исполнительных элементов. Модель также включает запаздывания, характеризующие исполнение решений, и усиления текущих изменений показателей процессов в прогнозах их развития. Однако в модели Форрестера не нашло отражения влияние участников деятельности предприятия на результаты производства – все материальные и информационные потоки в ней обезличены, не отслеживается влияние применяемых методов и инструментов управления на ресурсные потоки. Не учтено также тормозящее влияние используемых технологий на возможности внедрения инноваций и влияние технологии на процессы управления. Но самый главный недостаток состоял в полном отсутствии внимания к транзакционным факторам, от которых зависит не только выбор технологий, масштабов их применения и выбор участников, но и характеристики управленческих воздействий на трудовую активность.

Поэтому задача состоит в том, чтобы связать результаты производственной деятельности с восприятием технологии разными субъектами производственной деятельности, а также изучить поведение субъектов в зависимости от восприятия ими той или иной технологии.

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ПОДСИСТЕМА

В течение долгого времени в производстве преобладал физический труд, и задача менеджера состояла в приспособлении движений человека к ритму работы машины. На первый план выступало управление людьми в качестве носителей рабочей силы (Десслер, 2004); соответственно, в методах управления преобладали элементы принуждения, подчинявшие работника логике действий машины.

Управление видело свою задачу в том, чтобы преодолевать присущие человеку природные, социальные и культурные ограничения и превращать его в придаток машины. На этой основе сложилась административная система управления производством, при которой работа управляющего заключалась в оптимизации отдачи от используемых ресурсов, причем человек рассматривался исключительно как ресурс. Такие производственные вопросы, как “что делать”, “как делать”, “кому делать”, ставились перед работником в принудительно-приказной форме, заранее предполагавшей сопротивление с его стороны, препятствующее полной загрузке машин. Отсюда жесткость организационных структур управления, преобладавшая до сравнительно недавнего времени.

В последние десятилетия в развитых странах растущую часть персонала составляют работники умственного труда, и это – одна из главных причин перемен в понимании задач и методов управления, характерных для наступающей постиндустриальной эры (Druker, 1988). Управление умственным трудом требует большего воображения, творческой смелости и более высокого качества руководства, чем управление потоками других ресурсов. Принудительные санкции – административное давление, судебные и полицейские преследования, страх потерять работу – долго занимали весомое место в управлении работниками физического труда. Однако они менее эффективны в отношении работников умственного труда. Управление умственной работой, которая очень часто имеет характер решения творческих задач, должно опираться не на жесткие запреты, приказы и инструкции, а на выработку правильной политики и практики управления, поскольку такое управление должно быть обращено в будущее. Его перспективным предметом является возможность разрабатывать новые подходы, а не только решать текущие задачи.

Отличительной особенностью и организующим принципом современного управления является результирующая функция, а не власть сама по себе (Мильнер, 2008). Исполнение такой функции предполагает решение двух задач: оптимизация используемых ресурсов и поддержание у участников интереса к работе путем формирования соответствующих стимулов. Именно поэтому менеджер должен управлять и работой (т.е. тем, что участники должны выполнять), и

трудовыми усилиями. В сущности, он должен соединить работу и работника в единое целое. И его усилия оправдываются, если ему удастся сделать работу привлекательной, а у участников – развить стремление к успеху и достижениям.

Если функциональные ограничения на управление связаны с техническими факторами, то источником других ограничений являются интересы людей, их способность реализовывать свои интересы в рамках действующих рабочих правил и структуры управления производством. Поэтому менеджеру предстоит все время думать над новыми решениями все той же задачи – соединения работы и работника и, следовательно, над обновлением методов управления. Такая перестройка роли участников экономического процесса неминуемо приводит к необходимости *заново осмыслить место человека*. Опыт передовых западных фирм указывает на то, что в вознаграждении, которое получают работники, становится все более заметной доля предпринимательской прибыли, и это неслучайно, поскольку на своих рабочих местах им приходится решать (с той или иной степенью самостоятельности) предпринимательские и менеджерские задачи.

Само развитие менеджмента в качестве типа управления на средних и крупных фирмах было вызвано потребностями достижения баланса между различными требованиями разных групп работников, большая часть которых не является владельцами акций. Такое направление развития свидетельствует, что эффективное управление активами, особенно неосязаемыми, их интеллектуальной и квалификационной составляющими, включая способность поддерживать баланс интересов различных групп, дает им право принимать решения не только по текущим, но и стратегическим вопросам.

Менеджерский тип управления опирается на то, что фирма представляет собой коалицию групп по интересам – акционеры, наемные работники, поставщики, потребители и даже широкая публика, попадающая в сферу деятельности фирмы. Отличительной особенностью менеджмента как носителя управленческих функций является координация или даже гармонизация интересов и возможностей групп, составляющих фирму. Обрастая санкционированными правовыми формами реализации предпринимательских функций, механизмами, возникающими в контексте внутрифирменных и межфирменных отношений, фирмы становятся, по сути, источниками институционального развития.

Реализуемость принятых управленческих решений зависит от того, в какой степени в них учтены факторы, влияющие на реакции участников, затрагиваемых этими решениями. Эти факторы связаны с восприятием участниками своих прав и способности достигать удовлетворительных для себя результатов в различных аспектах деятельности предприятия.

Поэтому менеджеру всегда приходится выполнять также и административные функции – он обязан управлять работой имеющихся производственных мощностей. А администратор должен координировать движение и использование ресурсов, учитывая при этом, что отдача от задействованных ресурсов зависит от исполнителей работ. Современное управление предполагает установление правильного баланса между обоими типами управления. Структура управленческой подсистемы представлена в табл. 2.

Таблица 2. Управленческая подсистема

Аспекты исполнения функции предприятия	Менеджмент	Факторы управления	Администрирование
Этический Правовой	Доверие Правовое равноправие участников	Ожидания Полномочия участников	Требовательность Власть
Хозяйственный	Соучастие в доходах	Вознаграждение участников	Оплата труда
Производственный Кадровый	Лидерство Развитие профессиональной компетенции	Вклад участников Адаптивность участников	Инжиниринг Специализация
Пространственный	Партнерство	Коллективизм	Интеграция

Участники оценивают управленческую подсистему предприятия с точки зрения правильности или ошибочности принимаемых решений. При этом они исходят из своих интересов, из того, насколько эти решения влияют на отношения между ними, на улучшение их положения в связи с изменениями в материальных и информационных потоках. Таким образом, на качество исполнения управленческих решений ощутимо влияют интересы и мотивы участников, внося положительный или отрицательный вклад в экономические результаты использования активов предприятия.

ТРАНСАКЦИОННАЯ КОНФИГУРАЦИЯ

Осознание коллективного характера экономических процессов вводит нас в круг проблем, составляющих предмет исследования так называемой *институциональной экономики* (Клейнер, 2009). Ее отправные точки – конфликт интересов и коллективное действие. Конфликт интересов является фундаментальным фактом социальной жизни. Можно без преувеличения сказать, что все устойчивые проявления социальной жизни – от привычных действий отдельных индивидуумов до институтов общества – сохраняются в ней лишь постольку, поскольку с их помощью удается свести конфликты интересов участников к приемлемому для всех сторон уровню.

Говоря об институциональных аспектах организации, мы будем иметь в виду, что все организации обладают свойствами структурных единиц той социальной среды, в которой они функционируют. В силу этого они оказывают нормативное влияние на действия и поведение людей, прямо или косвенно причастных к функционированию этих объектов. В конвенциональной теории организации анализу подвергаются сами действия ее участников – с точки зрения нахождения эффективных способов осуществления ее функции (т.е. исследуются акционистские аспекты исполнения организациями своих функций). Со своей стороны, институциональная экономика исследует структурные и нормативные факторы, которые определяют законные и допустимые формы индивидуальных и групповых действий, а также общественно приемлемые границы следования частным и групповым интересам. Она занята выявлением институциональной оболочки, в рамках которой может быть достигнуто удовлетворительное примирение конфликта интересов групп и индивидов внутри предприятия, без чего невозможны никакие экономические процессы и действия.

Если попытаться определить самый элементарный, не разлагаемый далее уровень коллективного действия, т.е. его единицу, то это будет *транзакция* (Commons, 1986). Самостоятельное деловое предприятие экономически существует во всех своих транзакциях, которые связывают его со всеми контрагентами и образуют пространство его экономического существования. Поэтому перед предприятием всегда стоит проблема сохранения транзакционной конфигурации, которая обеспечивала бы поддержание выгодных для него транзакций (действующих и ожидаемых), которые составляют его бизнес в определенных количественных и качественных измерениях. Сохранение благоприятной транзакционной конфигурации или ее пересмотр под влиянием внутренних и внешних изменений требует от управления постоянной готовности принимать своевременные меры в интересах поддержания предприятием соответствия своему назначению.

Поэтому транзакционная конфигурация (порядок) является способом связи между субъективными интересами участников и техническими характеристиками производственно-технологической и организационной структур, загрузка которых определяется транзакционным горизонтом ожиданий участников. Структура для анализа институциональной оболочки предприятия (возникновение зон транзакций) представлена в табл. 3.

Социально-психологические процессы отражают то, как участники воспринимают друг друга на личностном уровне и как это сказывается на их совместной работе. Социально-психологические аспекты взаимодействий участников деятельности организации приобретают самостоятельное значение в связи с несводимостью отношений участников к формальному кругу их прав и обязанностей. Как показывает практика, из-за расхождений в личностных оценках даже буквальное следование требованиям утвержденных инструкций не гарантирует удовлетворительного результата. Причина в том, что в системах коллективного действия уровень достижения ре-

Таблица 3. Институциональная оболочка

Аспекты исполнения функций предприятия	Социально-психологические Процессы	Управленческие процессы	Операционные процессы
Этический Правовой Хозяйственный Производственный Кадровый Пространственный	Моральная совмести- мость Правовая защищенность Независимость Инициативность Причастность. Лояль- ность Способность к совмест- ной работе	Целенаправленность Ответственность Мотивированность Согласованность действий Значимость участия Ориентация на сотрудни- чество	Взаимопонимание Открытость Оценка активов Обязательность Интенсивность труда Сфера деятельности (ниша)

зультатов как интегрального, так и локального характера, зависит не только от квалификации, но и от качества сотрудничества всех участников. Длительный опыт должностного и личного общения в организационной среде приводит к тому, что участники деятельности обрастают специфическими активами неформального характера, которые никоим образом нельзя передать другим субъектам хозяйствования через рынок или посредством администрирования. Это позволяет их носителям добиваться определенного положения *сверх* тех минимальных обязательств, которые установлены должностными правами и обязанностями, т.е. преследовать цели и реализовывать амбиции, часто выходящие за пределы их профессии и компетенции.

Управление как важнейшая часть механизма функционирования предприятия обладает собственным, транзакционным, способом осуществления – конфигурацией управленческих транзакций. Внешне оно выступает в виде управляющих воздействий: приказов, распоряжений, директив, требующих выполнения определенного объема исполнительных действий. Управление основывается на установленных законным образом отношениях между участниками, изначально находящимися в неравноправном положении. Деятельность одних обусловлена обязанностью выполнять законные распоряжения других. Однако цели этих распоряжений достижимы лишь тогда, когда сами распоряжения наделяют исполнителей достаточными правами для использования в производственных целях имущественных объектов организации (оборудования, сырья, энергии), сохраняя при этом определенную свободу в выборе собственных усилий, которые должны обеспечивать исполнение распоряжений. Именно это обстоятельство придает управленческим действиям свойство транзакции – как акту передачи определенных, хотя и ограниченных, имущественных прав исполнителям.

Таким образом, факторы управления служат указанием на те обстоятельства, которые, помимо прав и обязанностей сторон, должны быть учтены при заключении коммерческой транзакции.

Тем не менее вопрос об адекватности и необходимости конкретного управленческого воздействия может быть решен только в производственно-технологической плоскости. Управленческое решение должно быть связано с интересами и ожиданиями всех групп участников деятельности предприятия. Удовлетворение этих интересов и ожиданий зависит от исполнения тех коммерческих транзакций, договорные условия которых определяют объем будущих доходов предприятия. Поэтому решающее значение будет иметь управленческое решение о коммерческой транзакции, в котором будут установлены цели и обязанности ее сторон.

Процессы на предприятии должны удовлетворять требованиям операционных стандартов, соответствие которым является необходимым и достаточным условием для признания за ними транзакционного качества, т.е. пригодности для транзакционного продвижения. Операционные стандарты – это, по сути, опорные точки организационного и группового функционирования. Они играют роль индикаторов правильного способа выполнения операций. В идеале, т.е. в случае полного соответствия жестким требованиям операционных стандартов, изделие или иной результат будет обладать наивысшим транзакционным качеством – нулевыми транзакционными

издержками. Любое отступление от операционных стандартов неизбежно порождает трансакционные издержки.

Если технологические изменения, имеющие форму технологических регламентов, вводятся в действие без учета интересов исполнителей (т.е. нетрансакционно), то в большинстве случаев они будут восприниматься негативно – как посягательство на права подчиненных, ранее согласованные с руководством. Такой поворот событий является в организации прелюдией к нарастанию конфликта, который может окончиться поражением всех – как руководства, так и исполнителей.

Отсюда следует, что предметом институциональной теории организации является исследование необходимых условий, выполнение которых:

- обуславливает становление и развитие таких организационных форм, функционирование которых положительно влияет на состояние и эволюцию общества;
- обеспечивает сохранение и развитие трансакционных свойств организаций как инструмента достижения целей и решения задач, не достижимых для отдельных индивидов, действующих разрозненно и независимо друг от друга;
- приводит к компромиссному разрешению конфликта между легитимными интересами разных участников или групп в организации;
- препятствует завоеванию контроля над организацией отдельными лицами или группами внутри нее и за ее формальными границами, что особенно важно для сохранения организацией ее функции в окружающем мире.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На уровне законодательства и обычного права в развитых странах с контрактной (рыночной) экономикой произошел необратимый переход к пониманию фирмы как сложного организационного образования, неотъемлемыми элементами которого являются разные группы участников, отличающиеся (и в то же время связанные) специфическими вкладами в активы и функционирование фирмы. Поэтому ранее сложившаяся традиция оценивать деятельность предприятий почти исключительно в терминах технической и экономической эффективности или более узко – продуктивности и доходности – сегодня создает искаженный образ предприятия, оторванный от важнейших процессов, в которых состоит жизнедеятельность всего общества и составляющих его институтов. Становится ясно, что деятельность отдельного предприятия неизбежно порождает в окружающих его средах реакции, зачастую неожиданные как для руководства самого предприятия, так и для многих контрагентов этих сред, даже непосредственно не затронутых техническими и транзакционными действиями предприятия.

Поэтому важно стремиться к такому пониманию деятельности предприятия, которое позволило бы в явном виде учитывать и предвидеть возможные прямые и косвенные ответные воздействия многообразных сред, в которых оно действует. А это значит, что предприятие следует рассматривать как такой субъект действий, который обладает некоторым потенциалом адаптивных изменений, чтобы сохраняться и развиваться во взаимодействиях с другими участниками многочисленных сред в обществе. Именно этот потенциал необходимо оценивать и с учетом такой оценки решать стоящую перед предприятием задачу – удовлетворение меняющегося платежеспособного спроса на его продукцию.

Для того чтобы решить эту задачу, предлагается исходить из того, что функционирование предприятия и его потенциал адаптации к среде зависят от состояния его трех подсистем: институциональной оболочки, управления и производственно-технологической подсистемы. Под состоянием каждой подсистемы понимаются характеристики исполнения профильных для нее процессов, а также характеристики непрофильных, отражающие выбор другими подсистемами инструментов исполнения ими своих задач и используемых для этого средств. Эти инструменты и средства должны быть согласованы с характеристиками профильных процессов рассматриваемой подсистемы.

Таблица 4. Связи процессов подсистем предприятия

Подсистемы	Процессы		
	Социально-психологические	Управленческие	Операционные
Институциональная оболочка	Факторы, обеспечивающие совместную деятельность	Качества участников, влияющие на их совместную деятельность	Средства формирования активов участников
Управленческая подсистема	Средства влияния на интересы участников	Факторы управления	Способы наращивания активов в совместной деятельности
Технологическая подсистема	Способы воздействия на мотивы участников	Функции управления	Факторы эффективного использования активов участников

Как полноценный участник жизни общества предприятие участвует во всех аспектах его жизнедеятельности и осуществляет многообразные функции, внося свой вклад (положительный или отрицательный) в его жизнедеятельность. Отсюда логично вытекает представление о предприятии как о совокупности процессов в его подразделениях, направленных на исполнение этих функций.

Структура подсистем для всех предприятий практически единообразна (табл. 4). Она отражает факторы, определяющие характер функционирования конкретной подсистемы, способы воздействия на нее других подсистем и средства, которые можно использовать для выполнения подсистемой стоящих перед ней задач. Факторы, способы и средства должны быть определенным образом согласованы в рамках подсистемы во избежание возможных конфликтов между участниками деятельности предприятия.

Необходимым и достаточным условием согласованности факторов, способов и средств, а значит – и согласованности процессов является транзакционный способ этого согласования. Формальное функциональное согласование при наличии открытого или скрытого (потенциального) конфликта интересов участников (не только внешних, но и внутренних) не является достаточным условием эффективности исполнения процессов. Достаточность достигается транзакционно, так как транзакция устанавливает спецификацию прав и обязанностей участников и поэтому является законным, т.е. защищаемым в суде, способом урегулирования конфликта. Каждый участник, физическое или юридическое лицо, преследует собственные интересы, но при этом ему необходимо (или выгодно) вступать в коалицию с другими участниками.

Отсюда следует, что эффективность производства формируется:

- на множестве задействованных ресурсов и производственных технологий;
- на уровнях управления и качестве принимаемых решений;
- в социальных взаимодействиях участников, являющихся носителями прав и обязанностей, вмененных разным уровням производственной системы.

Экономический подход к анализу функционирования предприятий фундаментально отличается от рассмотрения их как технических систем, поскольку участвующие в их функционировании люди имеют возможности принимать решения, влияющие на движение и использование принадлежащих предприятию ресурсов. Следовательно, разрабатывая интегрированный инструмент для анализа поведения предприятия при возможных изменениях в среде, необходимо прежде всего разработать информационно-логическую модель предприятия, отражающую взаимосвязи процессов, происходящих в его различных подсистемах с учетом их материальной составляющей и участия людей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Вересков А.И., Зотов В.В., Пономарева О.А.** и др. (2012). Институциональные аспекты реализуемости инновационных решений на предприятии // *Экономика и мат. методы*. Т. 48. № 2.
- Десслер Г.** (2004). Управление персоналом. М.: БИНОМ. Лаборатория знаний.
- Клейнер Г.Б.** (2004). Эволюция институциональных систем. М.: Наука.
- Мильнер Б.З.** (2008). Теория организации. М.: ИНФРА-М.
- Пресняков В.Ф.** (1991). Модель поведения предприятия. М.: Наука.
- Уткин Э.А.** (1986). Человеческий фактор и интенсификация производства. М.: Московский рабочий.
- Файоль А.** (1991). Общее и промышленное управление. М.: Дело.
- Форрестер Дж.** (1971). Основы кибернетики предприятия: Индустриальная динамика. М.: Прогресс.
- Aoki M.** (1984). *The Cooperative Game Theory of the Firm*. London: Oxford University Press.
- Coase R.** (1937). 'The Nature of the Firm' // *Economica. n.s.* Vol. 4.
- Cohen K.J., Cyert R.M.** (1975). *Theory of the Firm*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc.
- Commons J.R.** (1986). *Institutional Economics*. Transaction Publishers. New Brunswick, L.
- Cyert R., March J.** (1963). *A Behavioral Theory of the Firm*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Dosi G.** (1982). Technological Paradigms and Technological Trajectories // *Research Policy*. No. 11.
- Druker P.** (1988). The Coming of the New Organization // *Harvard Business Review*. January–February.
- Leibenstein H.** (1976). *Beyond Economic Man: A New Foundation for Micro-Economics*. Cambridge: Harvard University Press.
- Marris R.** (1964). *The Economic Theory of 'Managerial' Capitalism*. N.Y., L.: Free Press and Macmillan.
- Vanek J.** (1970). *The General Theory of Labor-managed Market Economies*. Ithaca, N.Y.: Cornell University Press.
- Ward B.** (1958). 'The Firm in Illyria: Market Syndicalism' // *American Econ. Rev.* Vol. 48.
- Williamson O.** (1964). *The Economics of Discretionary Behavior: Managerial Objectives in a Theory of the Firm*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Williamson O.** (1975). *Markets and Hierarchies: Antitrust Implications*. N.Y.: Free Press.

Поступила в редакцию
20.02.2013 г.

Business Enterprise as an Object of Managing and a Subject of Economic Behavior

V.F. Presnyakov, V.V. Zotov, M.A. Belova

Business enterprises of today exist as symbiosis of three subsystems: technologic – productive, managerial and transactional. Therefore the tradition grown since long ago to evaluate the performance of business enterprises almost exclusively in terms of technical and economic efficiency appears is today rather insufficient. It created quite a distorted image of modern business enterprise, alienated from basic requirements of modern societies and their institutions. The authors propose an approach for analyzing coordination of processes between and inside the enterprise's subsystems.

Keywords: an enterprise, transactional cover of an enterprise, management, processes: socio-psychological, managerial and operational, productive-technologic subsystem of an enterprise, participants of an enterprise activities.