

(Иноземцев В. Цели и структуры корпорации как основы ее конкурентоспособности // Проблемы теории и практики управления, № 5, 2001.)

Владислав Иноземцев

директор Центра исследований постиндустриального общества

Цели и структура корпорации как основы ее конкурентоспособности

Понятие “корпорация” обычно обозначает оптимальную форму организации крупномасштабного производства промышленной продукции и услуг. Многие исследователи, в их числе и такие авторитетные, как Дж.К.Гэлбрейт, определяли саму индустриальную систему как часть экономики, которая характеризуется деятельностью крупных корпоративных структур¹. В самом деле становление и развитие индустриального сектора исторически было и остается неразрывно связанным с их функционированием. Между тем необходимо иметь в виду, что *корпорация* изначально (она возникла в позднее средневековье) *представляла собой объединение свободных хозяйственных субъектов для достижения экономических целей*. С течением времени сложились качественно отличные друг от друга ее типы. Это отличие становится особенно выразительным, если рассмотрение вести от *целей*: задаются ли они собственно корпоративной логикой борьбы за рынки, обуславливаются внешними обстоятельствами; определяются создателями и владельцами корпорации.

Именно такой подход приводит к выводу о наличии трех типов корпорации, оценке главных характеристик и сравнению эффективности которых и посвящена данная статья.

Классическая корпорация и пределы ее развития

Важнейший принцип, лежавший в основе индустриальной корпорации с самого ее возникновения, – максимальная эффективность производства (снижение затрат, повышение объемов выпуска продукции и максимизация прибыли). Как следствие, одним из определяющих показателей ее успеха является стремление к лидерству в какой-либо сфере. *Классическая корпоративная структура предполагает четкое разграничение собственности и управления, противопоставляя наемных работников владельцам компании*. Ее сущность вполне адекватно отражает понятие “фордизм”, сформировавшееся в середине XX в. в социологии².

Фундаментальные черты хозяйственных объектов этого типа и логика их развития удачно описаны в двух ставших настольными для целых поколений менеджеров книгах. Первая работа написана юристом Адольфом Берле и экономистом Гардинером Минзом, вторая – президентом концерна “Дженерал Моторс” Альфредом Слоуном³.

Однако не следует считать, что классическая индустриальная корпорация в течение многих десятилетий представляла собой нечто застывшее. Напротив, по мере развития общественного производства, повышения уровня жизни, формирования разнообразных потребностей и перехода работников к иным внутренним ценностям установка она меняла привычные формы и совершенствовала свою внутреннюю структуру. Только во второй половине XX в. на этом пути можно выделить три хорошо различимых периода. *Первый* из них западными исследователями обычно характеризуется терминами “постфордизм” или “*этап гибкой специализации*”, отходом от установки на массовое производство. Важнейшей предпосылкой для таких сдвигов стал научно-технический прогресс 50 – 60-х годов, вылившийся в распространение новых технологий, которые способствовали децентрализации, демассификации и фрагментации производства и требовали повышения квалификации работников, роста их самостоятельности.

Второй этап пришелся на 70-е и начало 80-х годов и ознаменовался, прежде всего, формированием *децентрализованных и деиерархизированных систем управления*, подготавливавших передачу права на принятие решений на максимально низкий уровень,

что отвечало возросшему творческому потенциалу работников. Отмечу, что эта трансформация (как и предыдущая) еще не затрагивала глубинных, сущностных форм корпоративной организации.

Третий этап (80-е – первая половина 90-х годов) фактически завершает историю классической индустриальной корпорации. На данной стадии она превращается в специфическую *социальную общность*, что резко меняет ее внутреннюю структуру.

В этом плане важны следующие моменты:

ведущую роль в таком образовании играют так называемые работники интеллектуальной сферы. От них не в меньшей мере, чем от владельцев, зависит ее успех, они обладают гораздо большей свободой, чем традиционный наемный персонал, и, как следствие, предпочитают трудиться не на фирму, а вместе с ней, работать как коллеги, а не как подчиненные⁴;

производственная деятельность компании перестает быть совокупностью отдельных операций, в полной мере превращаясь в процесс. В результате решающие позиции начинают занимать специалисты, обладающие наиболее полной и адекватной информацией о нем (иногда их называют “собственниками процесса”);

важнейшим элементом, цементирующим единство корпорации, становится уже не простая материальная зависимость сотрудников от хозяев, а специфическая культурная общность персонала, в рамках которой “моральное единство обеспечивает основу для взаимного доверия”⁵.

Итак, в последние годы завершившегося века классическая корпорация прошла через *сущностную трансформацию*, обусловленную резким ростом роли работников интеллектуальной сферы в обеспечении эффективности ее деятельности, вследствие чего *традиционный фактор собственности на средства производства утратил свое основополагающее значение*. Она во все большей степени становится антииерархической структурой. Это заставляет серьезно задуматься о том, можно ли называть приходящие ей на смену образования корпорациями.

Отмечу, что эволюция индустриальной корпорации как частной коммерческой организации позволяла ей на протяжении многих десятилетий поддерживать свою конкурентоспособность и быть двигателем ведущих западных экономик. Так, экспансия более современных ее форм обеспечивала изменение структуры общественного производства. Если в 1955 г. в обрабатывающей промышленности и строительстве США было занято до 34,7% совокупной рабочей силы и производилось около 34,5% ВВП, то к 1970 г. данные показатели снизились соответственно до 25 и 27,3%. В аграрном секторе к этому времени было занято около 4% трудоспособного населения, тогда как в 1945 г. – 20%. Корпорации развитых западных стран оказались крайне восприимчивы к научно-техническим достижениям: так, за 1945 – 1965 гг. расходы американских фирм в области НИОКР выросли в 15 раз (а ВВП США лишь утроился). Новые требования к персоналу обеспечивали возрастающее стремление граждан данных стран к получению образования, в частности число поступающих в вузы американцев выросло с начала 30-х до середины 60-х годов более чем в три раза. Сами корпорации при этом становились демократичнее: в 1900 г. в США более половины их руководителей были выходцами из высших слоев общества, а к 1976 г. – лишь 5,5%. Все более высокую оценку получал интеллектуальный потенциал работников. Так, в 1998 г. более 60% высших менеджеров 500 крупнейших американских компаний имели докторскую степень (половина из них – в экономических или юридических науках).

Таким образом, распространенная на Западе корпоративная модель продемонстрировала высокую эффективность и постепенно уступает место новой модели, которую рассмотрим несколько ниже. Перед этим проанализируем структуры, противостоявшие ей в конкурентной борьбе и оказавшиеся менее эффективными.

Этатистские корпорации и их ограниченность

Большую часть XX в. западный мир с его саморегулирующейся рыночной экономикой провел в условиях жесткого противостояния разным этатистским режимам (Германия 30 – 40-х годов и подобные государства, СССР и остальные представители соцлагеря, некоторые другие страны), порой достигавшим серьезных экономических успехов. Там сформировался иной тип корпоративных структур. Хотя внешне они значительно отличались друг от друга, но при этом имели одну сущностную общность – их конфигурация в конечном счете обуславливалась тем, что крупнейшей корпорацией было само *государство*. Как следствие, такие образования не могли, во-первых, не быть строго иерархичными, во-вторых, адекватно оценивать свои конкурентные преимущества и недостатки, ибо были в той или иной мере выключены из конкурентной среды.

В отличие от классических индустриальных корпораций этатистские фактически не способны к естественному развитию, и поэтому бессмысленно выделять этапы их эволюции. Вот характерные их черты:

главная цель – не достижение максимальной эффективности производства, а *реализация задач, поставленных государством*. В этом плане, на мой взгляд, заводы Германии той поры, увеличивавшие объемы производства вооружений вплоть до июля 1944 г., авиакосмический комплекс Советского Союза в 60-е – 70-е годы или конгломерат поддерживаемых государством компаний, заложивший в начале 60-х годов основы японской компьютерной индустрии, – явления одного порядка. Правительства предоставляли им уникальные условия – от поставки дешевой рабочей силы из концлагерей до неограниченного финансирования закрытых городов или льготного безлимитного кредитования – ради обеспечения собственных интересов (продолжения войны, поддержания паритета в сфере вооружений или завоевания мирового рынка электротехнических товаров). Во всех случаях цели достигались невзирая на масштаб усилий и эффективность производства; *способность добиваться успехов лишь на относительно узких направлениях*. В советской экономике это выразилось в высокой степени монополизации: к концу 80-х годов около 80% наименований продукции производились на одном-двух предприятиях, доля заводов и фабрик с численностью занятых, превышающей 1 тыс. человек, составляла 73,3% (против 26 – в США). Еще одним проявлением была крайне отсталая структура экспорта, в котором удельный вес топлива и электроэнергии превышал 52%. В азиатских странах названная тенденция воплотилась в быстром развитии машиностроения и электроники, ориентированных на экспорт. Так, вклад электронной промышленности в ВВП в конце 80-х годов в Южной Корее достигал 17,8%, Малайзии – 21, Сингапуре – 34%; данный сектор обеспечивал от 31 до 44% общего объема экспорта этих государств; *успехи достигались, как правило, в количественном, а не в качественном отношении, а главным инструментом их конкурентоспособности становились искусственно заниженные издержки*. В СССР они обеспечивались государственными дотациями и крайне низкой оплатой труда в условиях неконвертируемости рубля, странах ЮВА – крайне дешевой рабочей силой (даже в Южной Корее в начале 90-х гг. средняя заработная плата в промышленности составляла 15% японского и 11% американского уровней), Японии – протекционистской таможенной политикой (в среднем уровень цен в стране был выше американского в начале 90-х гг. более чем в 2,5 раза) и искусственно дешевыми финансовыми ресурсами (в 70 – 80-е годы Банк Японии большинству компаний, действовавших на приоритетных для государства направлениях, предоставлял кредиты в среднем в 2 раза более дешевые, чем можно было привлечь на рынке); *потребность в гигантских инвестициях для своего развития и неспособность обеспечить высокую эффективность производства*. Например, в Японии 86% цен в сельском хозяйстве регулируется государством, 3/4 доходов фермеров составляют государственные субсидии, а производительность в аграрном секторе не превышает 30% американской. На Тайване в начале 90-х годов норма накопления составляла 24%, Гонконге – 30, Малайзии, Таиланде и Южной Корее – 35, Индонезии – 37, Сингапуре – 47, Китае – 50% ВВП, тогда как в развитых

рыночных экономиках не превышала 17 – 21%. При этом в азиатских странах в 70 – 80-е годы доля активного населения, занятая в промышленности, выросла с 17-27 до 40-51%, а средняя продолжительность рабочего времени достигла 2,5 тыс. ч в год, тогда как в большинстве европейских государств она законодательно ограничена 1,5 тыс. ч. В 60–80-е годы на Тайване за счет повышения производительности обеспечивалось лишь 2,6% из 9,4% среднего ежегодного прироста ВВП, в Южной Корее – 1,2 из 10,3, Сингапуре – 0,2 из 8,7, тогда как во Франции – 3 из 5%;

невосприимчивость к технологическому прогрессу. Этатистские корпорации не становятся источниками инноваций и не оценивают должным образом интеллектуальный потенциал своих работников. Как в государственных и военных структурах, так и в подобных компаниях выше всего ценится лояльность персонала. Здесь наиболее показателен опыт Японии, где уже в 80-е годы около 43% работников были заняты в одной и той же фирме более 10 лет подряд. Отмечу, что фактор повышения квалификации сотрудников остается там последним среди 10 наиболее важных составляющих экономического роста. Если в США за 1973 – 1987 гг. средние доходы работника, не получившего высшего образования, снизились на 12%, то в Японии выросли на 13%. В США, как отмечалось выше, 60% руководителей крупнейших корпораций имеют докторскую степень, а в Японии 30% таковых даже не учились в колледже. Как следствие, в конце 80-х годов в Японии в течение пяти лет после окончания школы поступало в колледжи 27% выпускников, СССР – 19, Малайзии – 12, тогда как в США – свыше 63%.

Однако доминирование в экономике корпораций этатистского типа не означает, что она постоянно находится в застое. Каждая из упомянутых стран на определенном этапе достигала значительных хозяйственных успехов, а СССР и Япония (в разное время) в течение продолжительного периода занимали место второй по масштабам экономики мира. Но какими бы удачными ни казались отдельные периоды их развития, этатистские структуры могли успешно соперничать с классическими корпорациями только до тех пор, пока конкуренция шла в производстве массовых индустриальных благ и роль интеллектуального капитала не стала определяющей. Неслучайно упадок таких систем (банкротство советской модели, десятилетняя стагнация в Японии, азиатский кризис) пришелся на период расцвета в западном мире высокотехнологичного производства, основанного не на применении труда для превращения сырья в промышленную продукцию, а на использовании интеллекта для превращения информации в знания. Именно этот процесс вносит существенные коррективы в оценку перспектив развития классической индустриальной корпорации.

Креативная корпорация и ее перспективы

Важнейшей чертой конца XX в. стала неудержимая экспансия “новой экономики”, в основе которой лежат наиболее совершенные информационные технологии. Правда, недавно многие исследователи поспешили объявить о резком торможении и едва ли не об окончании этого процесса. Причина – падение стоимости акций высокотехнологичных компаний, которым ознаменовался 2000 г. (с марта по декабрь американский индекс NASDAQ снизился на 52%, французский Le Nouveau Marche – на 64, германский Der Neuer Markt – на 71%). Но, как мне кажется, данный спад должен стать поводом не для реквиема по “новой экономике”, а для активизации исследований закономерностей ее становления и развития.

В этом контексте следует оценивать не столько непомерно раздутую к концу 1999 г. и драматически сократившуюся в 2000 г. капитализацию высокотехнологичных компаний, сколько их реальное место в экономике западных стран на протяжении 90-х годов. Обращу внимание на два момента. С одной стороны, технологический прогресс резко подорвал позиции традиционных крупных индустриальных гигантов. Так, в 70-е годы 500 крупнейших корпораций обеспечивали 20% ВВП США, а сегодня – не более 10%; в 1996 г. половина американского экспорта приходилась на фирмы с численностью занятых менее чем 19 человек, а на структуры с 500 и более сотрудниками – только 7%.

С другой стороны, в последнее время имело место резкое удешевление технологических достижений. Например, в 1999 г. в США средняя розничная цена нового персонального компьютера упала ниже 1 тыс. долл., затраты на копирование информации на протяжении 90-х годов сократились почти в 900 раз, а доля американцев, подключившихся к сети Интернет, выросла за 1996-2000 гг. в 5 раз. Это привело к тому, что все больше квалифицированных специалистов находят применение своим способностям в небольших компаниях, отличающихся высокой степенью свободы сотрудников и не всегда четко ориентированных на традиционно понимаемую экономическую эффективность. Так, в 2000 г. в США около 65% работников интеллектуальной сферы трудились преимущественно в мелких структурах, причем численность занятых индивидуально или в собственных фирмах превышает сегодня 30 млн человек.

Итак, развитие “новой экономики” привело к широкому распространению мелких компаний, которые могут быть организованы с минимальными инвестициями и основным достоянием которых являются интеллект и таланты их основателей. Развитие подобных структур требует партнерства творческих личностей, а не отношений руководства и подчинения; их цели приобретают ярко выраженную неэкономическую составляющую.

Такие объединения, на мой взгляд, представляют новый тип – *креативные корпорации*⁶. Они являются уже не столько элементами общества, сколько общностями. Данные образования организуют деятельность не на основе приказов руководителя, решения большинства и даже консенсуса, а на базе внутренней согласованности ориентиров и стремлений сотрудников. Впервые мотивы деятельности оказываются выше ее стимулов. Организация, построенная на единстве мировоззрения и ценностных установок ее членов, управлении знаниями, сменяющем прежнее научное управление индустриальной эпохи, становится наиболее гармоничной и динамичной формой производственного сообщества.

Креативная корпорация отличается от рассмотренных выше типов по целому ряду параметров:

ее деятельность в первую очередь отвечает внутренним устремлениям и идеалам создателей и выходит за рамки экономической целесообразности. Превалирует, как правило, их стремление реализовать свой творческий потенциал, накопленный ранее, – разработать и организовать производство принципиально новой услуги, продукции, информации или знания. По мере развития компании этот весьма сильный мотив дополняется желанием самореализации в качестве ее создателя как социальной структуры; *она строится вокруг творческой личности, гарантирующей ее устойчивость и процветание.* Успех владельцев здесь обусловлен не контролем над большей частью капитала своих компаний, а тем, что они как основатели бизнеса, ставшего главным проявлением их творческих возможностей, несут за него ответственность, олицетворяя в глазах общества в первую очередь созданный ими социально-производственный организм. Для таких предпринимателей характерно отношение к бизнесу как к своему творению и, следовательно, приверженность целям организации оказывается более устойчивой, чем та, что базируется на отношении к ней как к своей собственности;

такие хозяйственные образования чаще всего не следуют текущей хозяйственной конъюнктуре, а формируют ее. Их продукцию обычно составляют качественно новые знаниеемкие товары или услуги. Креативные корпорации в большинстве случаев не принимают форму диверсифицированных фирм и конгломератов, сохраняя ту узкую специализацию, которая была предусмотрена при их создании. Радикально изменяя облик современного бизнеса, они тем не менее не отрицают прежних организационных форм. Причем они видоизменяют реальность деловой жизни, привнося в нее не вполне экономические элементы, основанные на возрастающей свободе индивидов и порождающие дальнейшее ее упрочение и развитие. В этом отношении креативные корпорации воплощают собой выход за пределы классической индустриальной компании и жестко противостоят этатистским структурам;

они не только способны развиваться, используя внутренние источники, но и *обнаруживают возможность постоянно преобразовываться, давая жизнь все новым и новым компаниям*. Действительно, в условиях, когда отдельные работники в некотором смысле персонифицируют определенные элементы производственного процесса, не существует серьезных препятствий для выделения из (отпочкования от) той или иной структуры данного типа новых самостоятельных элементов.

Отсюда можно сделать вывод, что в наступившем столетии роль креативных корпораций усилится. Именно этот факт (а не взлет и падение фондовых индексов) отражает реальный масштаб и значение современной технологической революции, делающей новое общество все более и более непохожим на то, которое мы оставили в XX в.

Экономическая жизнь, на протяжении столетий представлявшая и сегодня еще представляющая основу всякой социальной организации, определяется преимущественно индивидуальными мотивами и целями хозяйствующих субъектов, пренебрежение которыми, как показывает опыт тоталитарных режимов, не может быть слишком долгим. Поэтому важнейшим элементом конкурентных преимуществ той или иной хозяйственной системы является место в ней человека, воплощающего собой интеллектуальный капитал, создателя новых продуктов и технологий. Три типа структур, рассмотренных в данной статье, представляют собой особые формы организации производственного процесса, различающиеся прежде всего их отношением к человеческому фактору.

В *классической индустриальной корпорации* изначально заложен дух соперничества между ее владельцами и работниками: противоречия между ними будучи в прошлом сугубо материальными впоследствии трансформировались в борьбу за контроль над отдельными участками деятельности компании, а затем по мере роста доли интеллектуальных работников и над ней в целом. Между тем в рамках данной организационной формы это противостояние не может (и не должно) быть искоренено, так как именно оно и поддерживает стабильное функционирование фирмы. Современные виды индустриальных структур, которые О.Тоффлер еще в 1972 г. назвал “адаптивными” корпорациями⁷, вполне адекватны нынешним задачам, и, имея в качестве конкурента креативные образования, столь распространившиеся в последнее десятилетие, несомненно еще долгое время будут влиять на облик экономики.

Напротив, *этактистские корпорации*, вероятно, уйдут в историю вместе с завершившимся столетием или же сконцентрируются в государствах “третьего” и “четвертого” миров. В сегодняшних условиях этот тип хозяйственных образований абсолютно неконкурентоспособен, так как целиком базируется на использовании внешних факторов развития. В основе деятельности этих структур в той или иной степени (прямо или косвенно, порой совсем незаметно) лежало внеэкономическое принуждение к труду, не совместимое с ценностями современного общества. По мере того как технологии и знания становятся важнейшей движущей силой производства, время этактистских компаний и основанных на них хозяйственных систем безвозвратно уходит.

Креативные корпорации воплощают собой тип организации, наиболее адекватный потребностям развития интеллектуального капитала. Естественным образом возникая из самых развитых форм классической индустриальной компании, они соединяют присущий последней принцип экономической свободы человека с его новыми, по большей части неэкономическими мотивами и стремлениями, занимающими все более важное место в системе ценностей граждан постиндустриальных обществ. Именно поэтому, как мне кажется, в первые десятилетия XXI в. данные образования станут наиболее конкурентоспособными на мировых рынках. Это неизбежно приведет к ускорению хозяйственной поляризации, которая наблюдалась в последние годы ушедшего столетия, породит новые международные проблемы, однако вполне объективная тенденция интеллектуализации производства, возрастания свободы и перехода к неэкономическим ценностям вряд ли может быть заменена какой-либо иной. Одним из наиболее значительных

этических вызовов, бросаемых человечеству новой эпохой, становится разделение и даже конфликт принципов свободы и равенства. Но это уже тема иного исследования.

Литература

1 *Galbraith J.K.* The New Industrial State. L. – 1991. – P. 29.

2 Подробнее см.: *Jessop B.* Fordism and Post-Fordism: Critique and Reformulation//*Storper M., Scott A.J.* (Eds.) Pathways to Industrialisation and Regional Development. – L., – 1992.

3 См.: *Berle A.A., Means G.C.* The Modern Corporation and Private Property [1932]. New Brunswick (NJ)–London, 1997; *Sloan A.P., Jr.* My Years with General Motors [1963]. N.Y. – 1991.

4 См.: *Drucker on Asia. A Dialogue Between Peter Drucker and Isao Nakauchi.* Oxford. – 1997. – P. X.

5 *Fukuyama F.* Trust. The Social Virtues and the Creation of Prosperity. N.Y. – 1996. – P. 26.

6 См.: *Иноземцев В.Л.* Творческие начала современной корпорации//*Мировая экономика и международные отношения.* – 1997. – № 11. – С. 18–30.

7 См.: *Toffler A.* The Adaptive Corporation. Aldershot. – 1985.