УДК 658.5

Ключевые слова: малый бизнес, децентрализация производства

И.И. Пичурин

Малый бизнес – составляющая планирующей системы в постиндустриальной экономике

Традиционно считается, что рост количества малых предприятий приводитк повышенной роли стихийного саморегулирования в экономике. Это было бы так, если бы все малые предприятия были самостоятельными субъектами рыночной экономики. Но малые промышленные предприятия – сателлиты крупных компаний практически не выступают на рынке самостоятельно. Они являются элементом сети крупных корпораций, состовляющих планирующую систему. Рост числа малых предприятий, имеющий место в последние годы, происходит как раз за счет увеличения мелких промышленных предприятий, создаваемых вследствие децентрализации производства.

Начнем с пояснения к используемым в настоящей статье понятиям «планирующая система» и «рыночная система», введенным в научный оборот Д. Гельбрейтом в работе «Новое индустриальное общество» [1]. Эти понятия не утратили своей значимости, но не часто употребляются в отечественной экономической литературе. Под «планирующей системой» Гельбрейт предложил понимать совокупность крупных корпораций, которые составляют ядро национальной экономики и в силу своих размеров инерционны и бюрократичны, а потому не могут существовать без перспективного планирования своего развития и без знания прогноза развития государства. Традиционно сферой их деятельности считалось массовое производство с олигополизированными и монополизированными рынками и высокотехническое производство уникальных комплексов. Доля планирующей системы в ВВП страны обычно оценивается для разных стран в диапазоне от 60 % до 90 %. К деятельности компаний планирующей системы неприменимы закономерности классического рынка, приемлемые для чистой конкуренции.

Под ***«рыночной системой»*** понимается совокупность предприятий, действующих в тех отраслях, где невозможно крупное производство в силу неполной повторяемости процессов и географической разбросанности объектов (сельское хозяйство, строительство, сервисные службы, гостиничное и бытовое обслуживание, розничная торговля и т.п.) или в тех, где оказываются услуги, связанные с удовлетворением индивидуальных

потребностей и поэтому с персональным вниманием (парикмахерские, юридические услуги, индивидуальный пошив одежды и т.п.).

В свое время отождествляли рыночную систему с малым бизнесом и условиями чистой конкуренции, потому что в этих отраслях действует огромное число небольших товаропроизводителей и их поведение неплохо описывается закономерностями классического рынка, а планирующую систему с крупных бизнесом. Поскольку доля ВВП, создаваемая в рыночной системе сокращалась, то в то время (несколько десятилетий назад) существовало довольно распространенное мнение, что и роль малого бизнеса в экономике страны будет уменьшаться.

Это суждение многим тогда казалось обоснованным, потому что у крупного бизнеса есть действительно огромные преимущества в области внедрения достижений научно-технического прогресса по сравнению с малым бизнесом. Концентрация капитала предприятий крупных корпораций позволяла не только ускоренно внедрять достижения НТР, но и вкладывать значительные средства в НИОКР и способствовать появлению новых передовых научно-технических решений.

Кроме того огромные размеры компаний и их ведущее положение на олигополных и монопольных рынках позволяло им устанавливать те цены, которые были им выгодны, а не руководствоваться мифическими стихийно складывающимися рыночными ценами.

Это ведущее положение позволяло им эксплуатировать рыночную систему (образное выражение Гелбрейта). Действительно, если компании производящие комбайны, топливо, удобрения и т.п., по каким-то, возможно даже объективным причинам, сочли нужным повысить цены, то, как могут им противостоять фермеры, хотя их миллионы. Крупные компании имеют возможность переносить свои повышенные издержки на потребителей-фермеров через цену, а те не в состоянии переносить свои повысившиеся издержки на своих покупателей, потому что фермеров множество, а покупатели крупные корпорации, занимающиеся переработкой и продажей сельхозпродукции в состоянии диктовать им свои закупочные цены. Они, фермеры вынуждены экономить на себе, своих наемных работниках. Поэтому заработная плата в предприятиях малого бизнеса, входящих в рыночную систему, по данным американских экономистов в среднем на 15 % ниже, чем на предприятиях, входящих в планирующую систему. Вот на чем основано утверждение Гелбрейта об эксплуатации рыночной системы планирующей.

Но чем дальше продвигался НТП, тем более стали ощущаться недостатки крупных предприятий, которые были и раньше, но не так очевидно проявлялись.

По мере ускорения НТП все чаще стали меняться технологии, виды продукции и это требовало убыстрения принятия решений и изменения отношения персонала к результатам деятельности компаний. Но огромные размеры компаний не соответствовали этим новым условиям.

Во-первых, потому что иерархическая, многоуровневая система управления крупных компаний не позволяла быстро реагировать на изменения. Пока информация передавалась от места возникновения потребности в изменениях к центрам принятия решений, проходило недопустимо много времени, информация нередко искажалась в момент передачи ее с одного уровня управления на другой и, утрачивалось знание конкретных условий. Те, кто имел право принятия решений, не знали конкретных условий и поэтому принимали не всегда правильные решения, да и при передаче вниз нередко возникали искажения от недопонимания. С этим недостатком пытались бороться путем децентрализации и демократизации управления, уменьшением количества уровней управления. Все это прекрасно описано у Акоффа [2].Это совершенствование методов управления, естественно, приводило к снижению бюрократичности и инерционности, но результаты зачастую оказывались недостаточно соответствующим новым условиям.

Во-вторых, все больше стал проявляться недостаток крупных компаний, заключающийся в слабой заинтересованности работников компании, начиная с высшего менеджмента и кончая рядовыми исполнителями в повышении эффективности производства.

Тезис экономистов-неоклассиков и наших реформаторов о том, что кровная заинтересованность собственников частных компаний в повышении их личных доходов от деятельности, принадлежащих им компаний, является гарантом повышения эффективности последних, оказался несостоятельным применительно к крупным компаниям по ряду причин.

В эпоху классического капитализма, когда предприятия в основном были небольшими, собственник был, как правило, руководителем. И как руководитель он оказывал огромное влияние на эффективность работы предприятия. Он определял организацию, состав оборудования, ассортимент продукции, систему оплаты и систему сбыта.

По мере роста предприятий и усложнения системы управления, как известно, функции собственности и управления начали разделяться. В настоящее время в крупных компаниях, определяющих лицо современного

производства, собственники полностью отделены от управления, формально сохраняя за собой право назначения и увольнения управляющих. Предполагается, что, не занимаясь управлением непосредственно, собственники свою волю реализуют через нанятых ими управляющих. Де юре оно так и есть. А де факто все обстоит гораздо сложнее. Гигантские размеры компании приводят к возрастанию количества собственников, согласование действий которых становится все более сложным. Поэтому, имея право реализовать свою волю, они в силу некомпетентности и разобщенности имеют для этого все меньше возможностей. Кроме того, во многих странах происходит падение доли акций, принадлежащих физическим лицам. По данным японского исследователя Х.Уэно [3], обследование 1000 крупных и средних фирм, проведенное министерством внешней торговли и промышленности, показало, что только в 31 компании индивидуальные владельцы в совокупности владели более чем 50 % акций. В 720 компаниях они имели менее 10 % акционерного фонда. А в 200 наиболее крупных корпорациях доля индивидуальных владельцев была близка к нулю. Таким образом, в Японии владельцами крупной промышленности являются в основном юридические лица, среди которых, в свою очередь, выделяются две большие группы: промышленные компании, связанные между собой деловыми отношениями и взаимным участием в капитале, и институциональные инвесторы. К институциональным инвесторам могут относиться страховые компании, пенсионные фонды, банки, сберегательные кассы, инвестиционные фонды, профсоюзные фонды и т. п. Для институциональных инвесторов характерно отсутствие желания и возможности осуществлять свое право собственности через участие в управлении. Они зачастую приобретают неголосующие акции, по которым дивиденды выплачиваются в повышенном размере. Так же зачастую поступают и физические лица, осознавшие практическую бесполезность права голоса. В результате акционеры, т. е. собственники средств производства, зачастую лишаются не только фактической, но и юридической возможности влиять на ход событий.

Таким образом, собственники из хозяев производства, рискующих всем своим состоянием, превратились в рантье. Осталась только форма. Акционеры избирают Совет директоров, который от их имени якобы контролирует деятельность высших менеджеров компании. Мы говорим «якобы», поскольку:

во-первых, Совет директоров не может компетентно руководить, если он не состоит из специалистов компании. Процесс управления стал настолько сложным, что люди, не находящиеся постоянно в гуще событий, при самой

высокой квалификации не в состоянии компетентно оценивать предлагаемые на их усмотрение решения.

во-вторых, сам Совет директоров, призванный быть выразителем интересов акционеров, фактически комплектуется администрацией. Он избирается на собрании акционеров, но кандидатуры будущих членов Совета подбирают работники администрации. Став членами Совета директоров, эти представители акционеров хорошо помнят, от кого зависит выдвижение их кандидатур на следующий срок. Получается, что верховные правители компании на самом деле назначаются теми, с кого они должны спрашивать. И по-другому быть не может, так как неосведомленность рядовых акционеров относительно личных и деловых качеств специалистов, рекомендуемых на собраниях, не позволяет им иметь собственное обоснованное мнение. А в последнее время процесс этого завуалированного представительства в Совете директоров интересов администрации перешел в новую фазу – в Советах директоров большинство членов сами являются управленцами, занимают посты глав филиалов, отделов, управлений. Они лишь формально представляют «законодательную» власть, реально являясь ее исполнительной ветвью. Подлинным хозяином корпорации оказывается верхушка исполнительной власти – техноструктура.

Если растут доходы на вложенный капитал, зависящие в первую очередь от роста стоимости акций и во вторую от размера дивидендов, акционеры безразличны к тому, что происходит в крупных компаниях, хозяевами которых они юридически являются. Тем более что хозяевами являются юридические лица, от имени которых действуют такие же наемные работники, как менеджеры компаний, в которых они вложили деньги. Те и другие не рискуют своим личным состоянием. Такому риску подвергаются только собственники малого бизнеса. Они достаточно компетентны, чтобы действительно управлять предприятиями и рискуют своим имуществом, что, по мнению отца немецкого чуда Людвига Эрхарда, изложенные им в «Благосостоянии для всех» [4], является единственным оправданием частной собственности.

В этом неоспоримое достоинство малого бизнеса и мелкой частной собственности.

Перейдем к вопросу о том, почему заинтересованность персонала крупных компаний к результатам их деятельности, которая мало интересовала 40-50 лет, стала приобретать теперь решающее значение. Когда труд стал преимущественно умственным в результате достижений НТР, дисциплинированного исполнения предписанных сверху правил, инструкций оказалось недостаточно для эффективной работы крупных компаний.

Потребовалось творческое участие исполнителей в обеспечении высокого качества и бережливости, потому что постоянная смена продукции и технологии просто не дают возможности для разработки правил и инструкций. Да и проверить исполнение этих требований невозможно, так как контролировать умственную деятельность наблюдением бессмысленно. А оценивать по результатам работы отдельных конкретных участников зачастую невозможно, потому что эти результаты во многих процессах неразделимы по операциям, выполняемым отдельными исполнителями.

Главным условием достижения успеха, компании является теперь убежденность и заинтересованность работников в необходимости высококачественно и наиболее рационально выполнять работу. Вот почему в последние десятилетия специалисты по управлению персоналом прилагают колоссальные усилия к тому, чтобы работники отождествляли свои интересы с интересами компаний. Очень много интересного в японском опыте, который заимствуется во многих странах. Но все-таки кардинального изменения добиться не удается, потому что слишком велики размеры компании

Решением, наиболее удачно, позволяющим смягчить возникшие противоречия между достоинствами крупных компаний и их недостатками является, как нам кажется, децентрализация производства, обеспечивающая сочетание достоинства крупного и малого бизнеса.

Под децентрализацией производства мы понимаем выделение некоторых процессов преобразования предметов труда и услуг в самостоятельные, как правило, удаленные на определенные расстояние от базовых предприятий малые предприятия. Поскольку такие процессы начинались особенно стремительно в автомобильной промышленности, на ее примере поясним, что из себя представляет децентрализация производства. Компания «Тойета» имеет около 25 тысяч поставщиков узлов и деталей, из которых собирается автомобиль. Когда-то все они, за исключением изделий, изготовляемых в других отраслях промышленности (электротехнической, радиотехнической, электронной и т.п.) производились на одной площадке. При больших масштабах такое производство требовало сосредоточения огромного количества оборудования, зданий и сооружений, персонала и финансовых результатов. Рассосредоточение производства на определенном удалении от базовой компании позволило использовать более дешевую землю и рабочую силу, поскольку в малых поселениях жилье и продукты питания стоят значительно меньше, чем в больших городах, в которых располагались крупные автомобильные предприятия. В результате

издержки на производство узлов и деталей, которые раньше производились непосредственно на крупных автомобильных заводах, значительно сократились после рассредоточения производства по малым предприятиям, ставшим поставщиками этих компонентов. Эти малые предприятия-партнеры иногда привлекались в качестве поставщиков со стороны, но зачастую они создавались самыми крупными компаниями с передачей им необходимого оборудования и использованием персонала компании в качестве работников этих малых предприятий. При этом создаваемые мелкие предприятия обретали финансовую и юридическую независимость, постепенно расплачиваясь с базовой компанией за оборудование и первоначальный капитал, выделяемые им в кредит.

Начнем с того почему описываемая децентрализация производства оказалась возможной только в конце прошлого века и не могла широко применяться ранее. Потому что новые средства коммуникаций, основанные на электронике, позволили координировать производство в режиме реального времени, так как это раньше обеспечивала телефонная и визуальная связь. Без такой непрерывной коммуникации не было бы возможной совместная деятельность на тысячах предприятиях, расположенных на удалении друг от друга. Но кроме непрерывной координации действий в режиме реального времени крупная компания должна быть уверена в качестве поставляемых узлов и деталей, поскольку недостаточно снизить издержки за счет передачи значительной части операций на мелкие предприятия-партнеры. Надо еще обеспечить высокое качество, ставшее важнейшим фактором конкурентоспособности.

Качество гарантируется непрерывным участием базовой компании в деятельности партнеров-поставщиков по управлению качеством. Им оказывается методическая помощь, передаются новейшие технологические средства контроля качества, организуется инспекционный контроль. Крупная компания обеспечивает своим партнерам-сателлитам возможность своевременного обновления оборудования, помогая получить кредиты и при необходимости выступая поручителем. Таким образом, устраняется главный недостаток малого бизнеса – отсталость. Малые предприятия, впряженные в колесницу крупной компании, не имеют проблем со сбытом своей продукции. Они почти полностью утрачивают рыночную самостоятельность. Крупная компания определяет по какой цене, и что они ей будут производить. Взамен они получают стабильность. ***Собственники малых предприятий-сателлитов становятся теми кровно заинтересованными управленцами, которые хотят и умеют вести бережливое производство***. Нередко эти малые предприятия становятся коллективной

собственностью работников. Особенно это схема популярна в США. Именно на мелких предприятиях эффект от использования коллективной собственности (ЕСОП) особенно ощутим, так как при небольших размерах производственной единицы работники в состоянии непосредственно участвовать в управлении своей собственностью. Когда они становятся собственниками крупных компаний, а такие примеры в США тоже есть и дают неплохие результаты в деле снижения издержек, то работники в состоянии участвовать в управлении своей собственностью только через избранных ими представителей. Результативность деятельности по снижению издержек уменьшается. Исчезает возможность самоуправления.

Постепенно децентрализация производства стала распространяться на многие отрасли промышленности (судостроение, авиастроение, электротехническая промышленность) за исключением тех, в которых сам процесс непрерывен (химическая, нефтехимическая, металлургическая). И стало стремительно расти число малых предприятий – сателлитов, являющихся частью планирующей системы. Часть экономистов, е разобравшись в подлинной природе этого малого бизнеса, стала вещать о наступлении чисто рыночных элементов, о победе малого бизнеса в соревновании с большим.

Особенно много таких сторонников чистого рынка, увидавших в росте количества малых предприятий ренессанс рыночной экономики, в России.

На самом деле наступление рыночной системы на планирующую нет и в помине. Наоборот приходится отмечать вторжение планирующей системы в те сферы народного хозяйства, которые раньше принадлежащие рыночной. Стали создавать корпоративные торговые сети, включающие сотни магазинов розничной торговли, сети гостиниц (Хилтон), предприятий общепита (Макдональдс) и т.п. Сети, благодаря своим гигантским размерам могут вести себя как олигополисты, оснащаться современной техникой благодаря маневрированию централизированно собираемых ресурсов.

Но и здесь по мере роста компаний начинают сказываться утрата хозяйской бережливости, маневренности, крайне необходимых этих отраслях. Поэтому последние десятилетия эти крупные корпоративные сети с единым собственником стали превращаться в сети, состоящие из юридически и финансово независимых, но приобретших опыт согласованных действий предприятий. Эти новые системы именуются сетевой организацией на договорной основе. Долговременные договоры, составляющиеся так, чтобы этим вновь ставшим независимыми единицам малого бизнеса было выгодно работать согласованно, так как они работали, входя в единую корпоративную сеть. Так же как в компаниях, производящих

материальные продукты, в этих сетях (торговых, гостиничных, общепитовских) теперь обеспечивается сочетание достоинств крупного и малого бизнеса. Но на рынке они действуют как единый субъект, то есть как элементы планирующей системы.

Последние годы получил широкое распространение аутсортинг – процесс при котором целый ряд внутрифирменных функций (снабжение, ремонт, инжиниринг, службы безопасности, транспорт) передаются независимым мелким предприятиям, создаваемым базовой фирмой.

Освободившись от этих функций, базовая фирма наделяет созданные ею малые предприятия необходимыми для успешной деятельности зданиями, оборудованием, персоналом. Постепенно эти мелкие независимые фирмы, расплачиваются с породившей их компанией. Это тот же процесс децентрализации, но уже не в непосредственно материальном производстве, а в сфере услуг. Допустим, служба, занимавшаяся техническим обслуживанием оборудования и содержавшаяся за счет общезаводских расходов, превращается в независимую сервисную структуру. В ней так же может быть возможность снижения издержек.

Во-первых, у сервисной компании появляется возможность брать дополнительные работы, не в ущерб базовой компании и на этом заработать дополнительный доход.

Во-вторых, у руководителя этой сервисной структуры, теперь уже не наемного работника, а частного собственника, появляется личный интерес в снижении издержек. Если это сервисная структура стала коллективной собственностью, а такая нередко практикуется, то личный интерес в бережливости появляется у всех работников, прекрасно знающих возможности снижения издержек, но в обычной ситуации не проявлявших инициативы, потому что их это не касалось.

Мы так много внимания уделяем преимуществу малого бизнеса, заключающемуся в заинтересованности в снижении издержек потому, что во всех странах наступило понимание, что только инноваций недостаточно для роста эффективности производства. Движение «кайдзен» хорошо описанное в работе [5], получившее оформление в Японии, а потом заимствование в других странах, суть которого заключается в постепенном непрерывном совершенствовании, инициатором которого являются рядовые работники, открыло огромные резервы снижения издержек. В инновациях, конечно, преимущество за крупными компаниями. «Кайдзен» они тоже пытаются инициировать и не безуспешно. Но малому бизнесу бережливость органически присуща, а в крупном бизнесе ее надо прививать искусственно.

Большое распространение малые предприятия получили и в сфере умственного труда – конструкторского, исследовательского, управленческого. Группы специалистов, ранее входящих в конструкторские и исследовательские подразделения, нередко выделяются в самостоятельные финансово и юридически независимые структуры и работают преимущество на базовую компанию, но при этом начинают выполнять заказы и других компаний. Это дозагрузка позволяет им иметь дополнительный доход. Одновременно снижаются издержки, потому что не надо тратиться на содержание офиса, не надо расходовать время на проезд на работу. Компьютеризация позволяет им пользоваться любыми библиотеками, базами данных не выходя из дома. Это опять-таки децентрализация производственной деятельности, позволяющая работникам повышать комфортность условий труда с одновременным повышением дохода. Сетевое взаимодействие на взаимовыгодных условиях делает координацию усилий стабильной и эффективной.

В итоге число предприятий мелкого бизнеса стремительно растет, но это не означает увеличение доли «рыночной системы « в экономике страны. ***Надо четко различать малые предприятия, являющиеся независимыми субъектами на рынке (сельское хозяйство, строительство, малые медицинские учреждения и т.п.) и малые предприятия-сателлиты крупных компаний, встроенные в планирующую систему и потому не являющиеся самостоятельными субъектами экономической деятельности. Им назначают цену, ассортимент, адреса поставок. В общем, они получают возможность использовать достижения НТП на уровне базовой компании.***

Планирующая система не только не утрачивает своих позиций, как полагают восторженные поклонники рыночных методов в экономике, основывающие свои выводы на том факте, что растет число малых предприятий. Она усиливает свои позиции, потому что малые предприятия включенные в нее, снижают расточительность, обусловленную недостаточной заинтересованностью работников крупных компаний в бережливости.

Список литературы

1. Гелбрейт Дж. К. Новое индустриальное общество /
Дж. К. Гелбрейт. М.: Прогресс, 1969, 479 с.

2. Акофф Р. Планирование будущего корпорации / Р. Акофф. М.: Прогресс, 1984.

3. Японская экономика в преддверии XXI века. М.: Наука, 1991.

4. Эрхард Л. Благосостояние для всех. М.: Начала-Пресс, 1991.

5. Масааки Иман. Гемба кайдзен: Путь к снижению затрат и повышению качества / Иман Масааки. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.