

УДК 007.51

ВЛАДЕЛЬЦЫ И ПРОИЗВОДИТЕЛИ КАК ОБЪЕКТЫ КОНЦЕПТУАЛЬНОЙ МОДЕЛИ КОРПОРАТИВНОГО РАЗВИТИЯ

Л.Б. Иванова

Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики
Россия, 443010, г. Самара, ул. Льва Толстого, 23

E-mail: lixt@psati.ru

Статья посвящена проблеме развития корпораций. В ней рассмотрены два объекта – владельцы и производители, представляющие собой элементы концептуальной модели развития корпораций. Даны определения указанных объектов и показаны основные связи между ними. Показана возможность корпоративного развития на базе партнерских взаимоотношений между владельцами и производителями материально-энергетических ресурсов. В качестве модели дальнейшего корпоративного развития предлагается трансформация корпорации в партнерство собственников средств производства и трудового коллектива. Рассмотрены принципы распределения прибыли, которые подтверждают возможность и целесообразность установления партнерских отношений между владельцами и производителями.

Ключевые слова: *концептуальная модель, владельцы, трудовой коллектив, прибыль, партнерство, корпоративное развитие.*

Введение

Наиболее значимые проблемы корпоративного развития в современном обществе, решение которых до сих пор не найдено, – это конфликт интересов владельцев средств производства и наемного менеджмента, малая заинтересованность трудового коллектива во внедрении предпринимательских новаций, необходимость жесткой централизации управления со стороны владельцев с целью увеличения прибыли.

В настоящее время происходит попытка найти принципы устройства модели корпоративного развития [1, 2]. Автором статьи ведутся работы по созданию имитационной модели развития корпораций [3, 4, 5], предполагающей трансформацию корпорации в партнерство собственников средств производства и трудового коллектива путем распределения прибыли между владельцами и производителями материально-энергетических ресурсов.

Автором рассматривается корпорация, которая образуется путем взаимодействия двух объектов: владельца средств производства и коллектива производителей.

При построении по централизованному принципу управления трудовой коллектив, за исключением высшего менеджмента, не участвует в распределении прибыли и не заинтересован в повышении производительности своего труда.

Альтернативой централизованному принципу построения корпорации является партнерство владельца средств производства и трудового коллектива, когда часть прибыли поступает в распоряжение трудового коллектива, стимулируя повышение производительности труда, что, по мнению автора, приводит к возрастанию суммарной прибыли, получаемой инвестором.

В работе [3] было показано, что передача части прибыли производителям может привести к увеличению общей прибыли, получаемой владельцами. В результате моделирования было показано, что увеличение прибыли имеет максимум. Определим указанное максимальное значение аналитически, с помощью упрощенной модели, основанной на функции Кобба – Дугласа:

$$P = A \cdot C^\beta (L + \Delta L)^\alpha, \quad (1)$$

где P – общий объем получаемой прибыли;
 C – основные инвестированные средства;
 L – средства, инвестированные в трудозатраты;
 ΔL – дополнительные средства, поступающие за счет части прибыли, передаваемой владельцами производителям;
 A – постоянный коэффициент, характеризующий уровень рентабельности предприятия;
 α, β – постоянные коэффициенты, меньшие единицы.

Обозначим через $I = C + L$ суммарный объем инвестируемых средств.

Примем, что по истечении рассматриваемого периода суммарный объем инвестируемых средств возвращается в полном объеме владельцам, поэтому рассмотрим только изменение объемов прибыли.

Введем обозначения: $C = (1 - m)I$ и $L = mI$, где m – доля средств на трудозатраты в составе инвестированных.

Для упрощения примем также, что объем прибыли пропорционален объему инвестирования: $P = nI$, где n – норма прибыли на единицу инвестируемых средств.

Указанное допущение, в частности, предполагает, что в соотношении (1) $\beta = 1 - \alpha$.

Дополнительные средства, поступающие за счет части прибыли, $\Delta L = \varepsilon P$, где ε – доля прибыли, передаваемой владельцами производителям. После подстановки в (1) получим:

$$P = A \cdot (1 - m)^{1 - \alpha} (m + \varepsilon n)^\alpha \cdot I.$$

Обозначим через $P_0 = A \cdot (1 - m)^{1 - \alpha} m^\alpha I$ прибыль, получаемую при отсутствии передачи части прибыли от владельцев производителям ($\varepsilon = 0$).

Тогда

$$P = \left(1 + \frac{\varepsilon n}{m}\right)^\alpha P_0.$$

Часть прибыли, принадлежащая владельцам,

$$P_l = \left(1 + \frac{\varepsilon n}{m}\right)^\alpha (1 - \varepsilon) P_0.$$

Указанная функция по отношению к ε имеет экстремальное значение:

$$\varepsilon_{\max} = \frac{\frac{m}{n} - \alpha}{1 + \alpha}.$$

Соотношение показывает, что при малых значениях нормы прибыли n выгодно увеличивать часть прибыли, передаваемую производителям, что и подтверждает тезис о целесообразности партнерских отношений.

Владельцы и производители

В любом обществе всегда есть две категории людей: первая категория – это люди, владеющие накопленными или избыточными ресурсами, вторая категория – это люди, которые владеют только своими трудовыми ресурсами и готовы обменять их на недостающие ресурсы, необходимые для обеспечения жизнедеятельности.

Если обратиться к истокам, то можно наблюдать, что общий недостаток ресурсов при низкой производительности труда приводил к возможности неравноценного обмена и соответствующей эксплуатации. В дальнейшем при введении разделения труда и увеличении производительности труда общий объем производимых ресурсов возрастал, но с развитием общества возрастали и потребности производителей, поэтому дисбаланс оставался. Помимо материальной и энергетической составляющих производимых ресурсов все большее значение начинает принимать информационная составляющая («хлеба и зрелищ», «не хлебом единым сыт человек» и т. д.). Однако при всех условиях обмен был неравноценен и трудящийся получал за свой труд меньше его стоимости. Всегда возникала некоторая прибавочная стоимость, или ресурс с некоторой прибавочной стоимостью, который присваивался работодателем. В современном обществе происходят аналогичные процессы, но при этом увеличивается не только объем передаваемых ресурсов, но и доля ресурсов, передаваемых трудящимся. Это происходит, в частности, за счет того, что меняется структура труда. На смену силовому труду все чаще приходит интеллектуальный труд, который имеет весьма высокую стоимость. Повышается общий интеллектуальный уровень работников и становится все труднее диктовать им невыгодные условия. И чем более развитым становится общество, тем меньше должна становиться разница между трудом и капиталом.

Так, мы приходим к совершенно крамольному с точки зрения коммунистической идеологии выводу о снижении противоречий между трудом и капиталом и возможности создания между ними партнерских отношений. Владельцы средств производства готовы делиться частью своей прибыли с владельцами трудовых ресурсов, и между ними становится возможным возникновение партнерских отношений. Человек труда как бы вкладывает свои интеллектуальные ресурсы, свою интеллектуальную собственность – человеческий капитал – в общее дело, при этом производительность труда и капитализация предприятия увеличиваются [3].

Разделение производителей

Разделение умственного и физического труда привело к образованию внутри *категории производителей* двух обособленных категорий людей.

Первую категорию, обладающую интеллектуальными ресурсами, назовем условно *организаторы*, а вторую – *исполнители*. Исполнители выполняют работу, которую им предлагают и обеспечивают организаторы. Все внешние связи производителей осуществляются непосредственно через организаторов. Таким образом, помимо творческих функций организаторы осуществляют посреднические действия между исполнителями и категорией *владельцев*. При этом внутри

категории производителей возникает определенная двухуровневая иерархия, на верхнем уровне которой находятся организаторы.

Внутри категории организаторов может быть образована отдельная группа служащих, которую назовем *управленцы*. Она осуществляет внешние связи с владельцами и обществом. Однако эта группа является частью производителей и имеет с ними общие интересы. Попытка выделить эту группу в отдельную категорию, имеющую интересы, отличные от интересов производителей, а тем более заставить ее обслуживать интересы владельцев материально-энергетических и финансовых ресурсов снижает эффективность работы категории производителей.

Интересы группы управленцев существенно зависят от того, каким образом эта группа формируется. Если формирование происходит внутри категории производителей, то их интересы совпадают, действия управленцев направлены на повышение эффективности работы этой категории и могут не совпадать с интересами владельцев ресурсов. Если формирование происходит со стороны владельцев ресурсов, то внутри категории производителей возникает группа управленцев, имеющая цели, отличные от общих целей объекта, которому эта группа принадлежит. Происходит естественное отделение их от категории производителей и образование отдельной категории управленцев, что на практике воплощается в создании управляющих компаний. Таким образом, управленцы как категория, отделенная от производителей, являющаяся посредником между ними и владельцами ресурсов и обслуживающая интересы последних, не может служить эффективным средством повышения производительности труда производителей.

Формирование группы управленцев является краеугольным камнем взаимоотношений между владельцами ресурсов и производителями. В случае командной системы взаимоотношений указанная группа формируется владельцами ресурсов и обслуживает их интересы. При равноправных партнерских отношениях указанная группа формируется внутри категории производителей и подчинена их интересам. Именно партнерские отношения обеспечивают разделение получаемой прибыли на две части: одна часть поступает в распоряжение владельца ресурса, а вторая остается внутри категории производителей.

Казалось бы, разделение полученной прибыли на две части не отвечает интересам владельцев ресурса. Однако партнерские отношения и включение группы управленцев в категорию производителей обеспечивают более эффективную работу этой категории и, следовательно, повышение общего объема получаемой прибыли. Это увеличение способно компенсировать владельцам ресурсов возможные потери, возникающие от деления прибыли. При этом общий объем производимых ресурсов увеличивается за счет заинтересованности производителей в повышении эффективности своего труда. Формирование группы управленцев внутри категории производителей обеспечивает также их подотчетность этой категории и уменьшает возможность появления у них интересов, отличных от интересов производителей, например неоправданное повышение доли в оплате управленческого труда.

Чиновники

Чиновники – это часть категории управленцев, не принадлежащая к категории производителей, а формируемая владельцами ресурсов и обслуживающая их интересы. Такая категория, отделенная от производителей, является посредником между ними и владельцами ресурсов. Она не участвует в процессе создания ресурсов и, следовательно, не может претендовать на долю ресурсов, поступаю-

щих в пользу производителей. Ресурсы, необходимые для поддержания категории чиновников, поступают непосредственно от владельцев ресурсов в заранее оговоренном порядке. Их увеличение практически не зависит от результатов деятельности производителей.

Главным стимулом деятельности чиновника является боязнь потерять высокооплачиваемую должность. Главным направлением его деятельности является управление материально-финансовыми потоками и информационно-энергетическими ресурсами, поступающими к производителям и обратно. Затрачивая сравнительно небольшие усилия, чиновники каждый на своем уровне иерархии способны принимать решения о переключении направления движения ресурсных потоков в целях повышения эффективности работы производителей. Однако ресурсы, поступающие непосредственно в пользу самого чиновника, практически не зависят от эффективности деятельности производителей и принимаемые чиновниками решения о перемещении материально-финансовых потоков могут иметь совсем другую мотивацию, направленную на удовлетворение собственных интересов.

Поскольку управление производится по иерархическому принципу, даже небольшие отклонения от оптимального решения на каждом уровне приводят к существенному снижению эффективности всей системы работы производителей. Особенно это сказывается на управлении расширенными производствами и территориальном управлении. Большое число уровней иерархии приводит к уменьшению устойчивости системы управления и снижению эффективности.

Деятельностью чиновников руководят три основных мотива:

- сохранение высокооплачиваемого места;
- продвижение выше по иерархической лестнице;
- получение возможно больших материально-финансовых ресурсов.

Чиновничеству присущи следующие особенности:

1. Обладая определенными властными полномочиями, чиновники стараются изменить законодательство в своих интересах и получить для себя различные привилегии (повышенное пенсионное обеспечение, закрытые медицинские учреждения, закрытые распределители продуктов и товаров, бесплатное обеспечение транспортом). Получая такие привилегии, они становятся незаинтересованными в развитии указанных услуг для всего общества.

2. Стремясь уменьшить собственные трудозатраты, чиновники увеличивают количество уровней иерархии, что приводит к росту численности указанной категории и одновременному снижению управляемости и устойчивости всей системы управления.

3. Осуществляя регулирование движения материально-финансовых потоков, чиновники, стремясь увеличить объем поступающих в их личное распоряжение ресурсов, осуществляют заведомо неправильные действия (иногда даже противозаконные), снижающие эффективность работы производителей.

Краеугольным камнем является отыскание уровней иерархии, по которым проходит линия раздела между чиновниками, с одной стороны, и управленцами, относящимися к категории производителей, с другой. Как правило, это разделение происходит на уровне юридических лиц.

В настоящее время в России сформировалась категория чиновников со всеми признаками класса общества. При этом особую опасность для общества представляет сращивание чиновничества с олигархией (чиновники богатеют, а олигархи идут во власть).

Иерархия

Человеческое общество устроено так, что оно всегда делилось на тех людей, которые принимают решения, и тех, которые эти решения исполняют. Число людей, принимающих решения, конечно, всегда меньше, чем число людей, исполняющих эти решения. В малых коллективах эти решения доводились непосредственно на общем собрании. Однако всегда был небольшой круг людей, которые обсуждали между собой эти решения, прежде чем они будут доведены до коллектива. Так, у премьер-министра имеется несколько вице-премьеров, каждый вице-премьер курирует несколько министерств, каждый министр имеет несколько заместителей, и это количество, как правило, не превышает десятка человек.

В современном обществе наблюдается определенная иерархия в принятии управленческих решений и их исполнении. Здесь возникают два фундаментальных понятия – *права* и *обязанности*. Исполнители обязаны исполнять решения, принятые руководством. Однако они должны для этого иметь соответствующие права распоряжения ресурсами, необходимыми для выполнения этих решений. Баланс между правами и обязанностями сводится в конечном счете к балансу между ресурсами, находящимися в руках управляющей части и части исполнительской.

Поскольку управленческая группа не производит материальных и иных ценностей и ресурсов, а все ценности возникают в результате деятельности исполнительской группы, то последняя должна передавать часть своих средств, своих ресурсов наверх управленцам. Способы заставить группу исполнения передавать часть ресурсов наверх как раз и составляют основу любого общества. Этот процесс может решаться либо силовым принуждением, либо экономическими средствами.

Итак, любая управленческая система всегда иерархична. Она состоит как минимум из двух уровней: верхнего уровня – системы управляющей; нижнего уровня – системы исполнительской, или управляемой. Существование системы обеспечивается некоторым объемом ресурсов, который тем или иным образом распределяется между верхним и нижним уровнями. Ресурсы всегда возникают на нижнем уровне, и для существования целостности системы часть этих ресурсов обязана поступать на верхний уровень.

При распределительной системе практически все ресурсы сначала поступали на самый верхний уровень, а затем распределялись сверху вниз. Такая система была в СССР и показала свою нежизнеспособность. Распределительная система помимо политических передавала в руки центра мощные экономические рычаги воздействия, однако ресурсы распределялись неэффективно.

Другой крайний случай, когда все ресурсы остаются на нижнем уровне системы, утопичен, поскольку система в целом не может существовать без того, чтобы на верхнем уровне не было каких-то соответствующих ресурсов. Практически часть средств с каждого нижнего уровня передается сейчас на более высокий уровень, и все дело в том, какая часть этих средств передается.

Заключение

Распределение ресурсов между двумя объектами – владельцами и производителями – является одной из доминирующих связей концептуальной модели корпоративного развития [1]. Фрагмент такой модели, учитывающий распределение прибыли, подтверждает возможность и целесообразность установления партнерских отношений между владельцами и производителями. Все рассмотренные элементы и соответствующие связи между ними могут послужить основой создания концептуальной модели развития современных корпораций [3, 4, 5].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Белобок А.Я., Козенков А.Н., Лихтциндер Б.Я. Будущее корпорации: партнерство владельцев и трудового коллектива в условиях аренды трудовым коллективом основных средств производства // Век качества. – 2013. – № 4. – С. 28–34.
2. Переслегин С. Новые кадры будущего. – М.: АСТ: АСТ Москва, СПб.: Terra Fantastica, 2009. – 701 с.
3. Белобок А.Я., Иванова Л.Б., Лихтциндер Б.Я. Подход к созданию имитационной модели преобразования корпораций к партнерству владельцев и трудового коллектива // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2014. – № 4 (114). – С. 91–94.
4. Иванова Л.Б. Объекты как элементы концептуального моделирования сложных систем // Вестник Самарского государственного технического университета. Сер. Технические науки. – 2014. – № 4 (44). – С. 198–201.
5. Иванова Л.Б. Элементы концептуальной модели корпоративного развития // Вестник Самарского государственного технического университета. Сер. Технические науки. – 2016. – № 3 (51). – С. 29–32.

Статья поступила в редакцию 21 сентября 2017 г.

OWNERS AND MANUFACTURERS AS OBJECTS OF A CONCEPTUAL MODEL FOR CORPORATIVE DEVELOPMENT

L.B. Ivanova

Povolzhskiy State University of Telecommunications and Informatics
23, Lev Tolstoy st., Samara, 443010, Russian Federation

The article is dedicated to a problem of corporations development. It describes two subjects – owners and manufacturers- the elements of a conceptual model for corporations development. The article gives us determinations of the subjects and main connections between them. The possibility of corporative development is shown as well and is based on partnership between the owners and manufacturers of material-energy resources. Transformation of corporations to partnership between owners of capital goods and working collective is suggested as the main model of further corporative development. The article also examines the principles of the gain distribution that prove the possibility and expediency of making partnership between owners and manufacturers.

Keywords: *conceptual model, owners, working collective, gain, partnership, corporative development.*