



Электронное научное издание
«Ученые заметки ТОГУ»
2014, Том 5, № 4, С. 996 – 1000

Свидетельство
Эл № ФС 77-39676 от 05.05.2010
[http://pnu.edu.ru/ru/ejournal/about/
ejournal@pnu.edu.ru](http://pnu.edu.ru/ru/ejournal/about/ejournal@pnu.edu.ru)

УДК 630* 79:061.5

© 2014 г. **В. К. Резанов**, д-р экон. наук
(Тихоокеанский государственный университет, Хабаровск),
К. В. Резанов, канд. экон. наук
(ООО "Радиострой", Хабаровск)

СОПОСТАВЛЕНИЕ ПАРАМЕТРОВ КОРПОРАТИЗАЦИИ И СЕТИЗАЦИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА

В статье даны определения корпоратизации и сетизации, рассмотрены их характеристики, преимущества и слабости в контексте формирования кластерной модели устойчивого развития экономики региона.

Ключевые слова: интеграция, корпоратизация, сетизация.

V. K. Rezanov, K. V. Rezanov
**COMPARISON OF PARAMETERS OF CORPOTIZATION AND
SETIZATION SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF BUSINESS**

In the article defines corporatization and setization, their characteristics, advantages and weaknesses in the context of the cluster model of sustainable development of the economy of the region.

Keywords: integration, corporatisation, setization.

В нашей стране формирование интегрированных структур «составляет самостоятельное направление экономических реформ, ...организационно-управленческих трансформаций» [1]. При этом необходимо отметить два момента. Во-первых, советская экономика всегда была высококонцентрированной. Во-вторых, существуют различные точки зрения относительно роли крупного бизнеса в нашей стране. Одни видят в нем главную движущую силу. Другие дают отрицательную оценку и рассматривают его как инструмент перекачки природной ренты.

Как показывает мировая практика крупный бизнес всегда выступает в качестве партнера, каркаса и «странового» представителя в мировой экономике, средний – обеспечивает инновационность развития, занятость и поступление налогов, а мелкий бизнес решает социальные функции, обеспечивая необходимый уровень качества жизни.

Особенностью российского крупного бизнеса является его более высокое значение в обеспечении налоговых поступлений в бюджет, связанных с природной рентой, а также его явная роль в НИОКР. На этом фоне и происходит развитие корпоративной экономики и модели управления бизнесом, то есть корпоратизация, под которой нами понимается процесс функционирования бизнеса в виде крупных компаний, с доминированием вертикальных, иерархических отношений и с «жесткой» или «холдинговой» интеграцией. В ней реализуется «аутсайдерская» или «инсайдерская» модель корпоративного управления.

Различают две особенности национальной модели: а) высокую концентрацию собственности и б) совмещение собственности и управления в качестве реакции на неэффективные способы защиты собственников [2]. Основной организационной формой является холдинг, со сложной структурой в ТЭК, металлургии; в лесном комплексе она средняя.

В лесном секторе экономики страны доля холдингов в общем количестве предприятий составляет 35,0 %, в численности – 49,0 %, что несколько ниже, чем в промышленности в целом (соответственно 39,0 % и 64,0 %). В ЛПК подавляющая часть предприятий находится под контролем российских частных владельцев – 70,7 %, иностранного капитала – 5,9 %; доля компаний, где контроль еще не сложился, составляет – 23,4 % [3].

Оценка влияния уровня концентрации собственности на эффективность (прибыльность) не дала однозначных ответов. Хотя, безусловно, высокая доля концентрации капитала оказывает положительное влияние на долгосрочные аспекты развития компаний.

Однако инсайдерская рента снижает эффективность инвестиций, повышает риски кредиторов, сокращает возможности привлечения внешнего капитала, ограничивает горизонт управления фирмой только рамками краткосрочного планирования, она подрывает процесс создания инвестиционных фондов [4].

Повышение эффективности ИК связывают с реализацией системы мер, позволяющих обеспечить сбалансированность интересов всех участников интеграционных процессов, в том числе на основе механизмов сетевых структур.

Сетизация рассматривается как эволюционный путь реструктуризации корпорации и радикальная перестройка предприятия, как отход от централизованной иерархии, как способ социальной организации, обладающий наилучшей приспособляемостью и эффективностью.

Существует несколько пониманий сетей [5]: В первом случае сеть рассматривается, как совокупность устойчивых контрактов и межфирменных отношений с целью выполнения взаимных обязательств и формирования доверия. Во втором – сеть понимается, как организационная гибридная форма управления компанией. Она включает в се-

бя особенности специализации функциональной формы, автономность дивизиональной структуры и перераспределение ресурсов в матричной организации. В третьем случае сеть рассматривается узко, как система коммуникаций. В реальной экономике эти понятия дополняют друг друга, а их сочетание гораздо сложнее.

Существенным измерением сети является «ценностная» целостность и социальный капитал [6], то есть доверие и честность сторон являются основой механизма договорных отношений и выступает как фактор снижения трансакционных издержек.

Сеть представлять собой полицентрическую структуру, которая создается с ориентацией на конкретные цели и задачи. Следовательно, может изменяться в иной обстановке, сохраняя свое ядро – систему коммуникационных, рефлексивных, переговорных и консенсуально-легитимных процессов [7], а именно: гетерархию или демократию, систему коммуникаций между партнерами, совокупность правил игры и сотрудничества, свод «рефлексивных» или гибких правил, информационно-коммуникационные и переговорные технологии и доверие.

Структура сети может быть представлена управленческим, логистическим, производственным, маркетинговым, инновационным и другими блоками.

Другие выделяют четыре категории сетей: внутренние (совокупность внутренних подразделений), вертикальные (группа фирм), межрыночные (многоуровневые корпорации) и потребительские, а сетевая организация рассматривается как синтез горизонтальных и вертикальных структур [8].

В связи с этим, нами сеть рассматривается как синтез горизонтальных и вертикальных структур и как система предприятий, отличающаяся демократической иерархией и интеграцией различных типов оргструктур управления, синтезом рыночных и договорных механизмов, взаимовыгодными контрактными отношениями, основанными на социальном капитале и проактивных коммуникациях.

Сеть базируется на синергии, которая зависит от формы, размеров и видов интегрированных структур; нами выделяется 12 групп факторов, определяющих интеграцию [9,10]. Потенциал эффективности сетевых организаций состоит в отказе от «фильтрации» информации и в разгрузке высшего менеджмента компаний, в быстром реагировании на перемены, гибкости и инновационности развития, в свободном и творческом подходе к проблемам вследствие сглаживания иерархических уровней управления и расширения полномочий и ответственности персонала, в интерактивном обучении и модернизации (табл. 1).

Недостатки сетей состоят в том, что они опираются на неформальные этические отношения, поэтому с ними ассоциируется нетерпимость, большая рискованность.

Таблица 1

Отличия корпоратизации и сетизации

Иерархия (корпорация)	Гетерархия (сеть)
<i>Сущностные</i>	
Корпорация связана с существованием трансакционных издержек, со специфичностью активов	Сеть связана с обработкой информацией, с ценностными механизмами координации
Рациональные, формальные правила и законы; рынок и управленческие структуры	Неформальные нормы и ценности и их синтез с формальными нормами; социальный капитал
Ограниченные коммуникации, доминирование вертикальных отношений	Неограниченные коммуникации, направленность и взаимодействие, горизонтальные связи
«Уровневая» зависимость участников	Взаимозависимость участников
<i>Общесистемные и социальные</i>	
Ограниченный доступ к информационным потокам, закрытость и замкнутость	Прямой и свободный доступ к информации, открытость и безграничность

Иерархия (корпорация)	Гетерархия (сеть)
Стабильность, однообразие, регулярность, определенность, конкуренция, ценности собственников и менеджеров	Гибкость, адаптивность, разнообразие, нелинейность, творчество, партнерство, сотрудничество, социальные ценности
Обратная связь замкнута на себя, отчуждена, ориентирована преимущественно сверху вниз. Сложность распознавания и активизации обратной связи.	Обратная связь построена на тонких элементах взаимоотношений, в т.ч. личных, чутко реагирует на любые изменения. Поощряется обратная связь.
<i>Структурные</i>	
Вертикальные и горизонтальные связи, охватывающие производство и рынок. Стандартизация и регламентация отношений	Многомерность отношений – помимо вертикальных и горизонтальных связей, добавляются ценности и общность.
<i>Управленческие</i>	
Принципы бюрократии, единоличное принятие решения. Иерархические уровни управления – верхние и нижние. Функциональная, дивизиональная, матричная оргструктуры	Самоуправление. Узлы ответственности и одноуровневая конфигурация. Гибридная структура управления как синтез функционального, дивизионального, матричного типа
Противопоставление или альтернативность централизации и децентрализации	Динамизм и гибкость выбора между централизацией и децентрализацией
Создание правил, подавление критики, ретуширование проблем и конфликтов	Равенство и консенсус, поощрение критики и выявления проблем
Формальные, правовые нормы и документы как основа корпоративного механизма договорных, контрактных отношений	Доверие, честность, устная связь как основа морально-ассоциативного механизма договорных, контрактных отношений
Рыночные, корпоративные, имущественные механизмы. Административные механизмы дополняют (заменяют) рыночную координацию	Рыночные, договорные, гражданско-правовые механизмы. Социальный капитал дополняет административную и рыночную координацию
<i>Организационно-правовые</i>	
Холдинг как доминанта; трест, концерн. ОАО	Альянсы, ассоциации, консорциум. ОАО, ООО
Кластеры или комплексы; зонтичные структуры - территории опережающего развития, специальные экономические зоны, технополисы, экотехнопарки, инкубаторы и т.д.	
Право собственности – способ отстранения других лиц от принятия решений и участия в прибыли и как мера влияния и личного благополучия	Право собственности – способ участия в принятии решений и в прибыли и как критерий ответственности перед обществом и коллективом
Формализованные стратегические, тактические и оперативные и проектные методы создания	Синтез формализованных и эвристических методов создания, в т.ч. социальных
<i>Интеграционные</i>	
Форма интеграции – «жесткая», «холдинговая»	Форма интеграции – «мягкая», «коалиционная»
Соединение компетенций, структур, систем, процессов посредством вертикальных и горизонтальных взаимоотношений; двухмерность процесса	Соединение ценностей, умений, структур, систем, процессов в многогранных отношениях, создание общности; многомерность интеграции
Изменение организации сверху, управление переменами, сопротивление им	Изменение организации и самого способа осуществления трансформаций
Задача снижения отрицательных последствий слияний, перенос ответственности на менеджеров	Согласование различий, синергизм взаимодействия, ответственность в отношениях

Источник: [10]

Более того, Макс Вебер и другие доказывали, что многие институты современности были созданы для замены слабых элементов неформальных сетевых отношений. То есть, можно говорить об эволюционной спирали интеграции, когда инструменты иерархии (договор, закон, разделение полномочий), созданные для замены элементов неформальных сетей прошлого, заменяются новыми принципами формирования сетей.

Появление сети связано со знаниями и с удешевлением обработки информации, с необходимостью создания механизмов координации, основанных на социальном капитале, с тем, что «иерархии неэффективны в обществе, где главную роль играют знания...» [8] (табл. 1). Появление же корпорации связано с существованием трансакционных издержек, с переходом от рыночных механизмов координации к иерархичным, обусловленным специфичностью активов организации и возрастанием роли человеческого капитала [11]. Содержание корпоратизации определяется централизацией и иерархией, а сети ее разнообразием, гетерархией и децентрализацией. В иерархических компаниях управляют переменами, а в сетевых – изменяют суть самого способа реализации изменений. Сеть это всегда новое качество, в основе которого лежит синергетический эффект. Она, как модель воспроизводства знаний, требует последовательного и длительного развития основных компетенций и элементов предприятия, предполагает изменение характера стратегического управления. Последнее наполняется эвристикой, демократией, творчеством и социальным смыслом [12], т. е. ее принципами становятся целостность, ценность, открытость, коммуникационность, информационность, инновационность. Методология перехода к кластерной организации бизнеса означает реформирование организационных структур с ориентацией на рынки посредством совершенствования коммуникаций, связей с поставщиками, использования ресурсов внешней среды, а также необходимость синтеза иерархических и гетерархические методов.

Список литературы

- [1] Стратегический ответ России на вызовы нового века / Под общ. ред. Л.И. Абалкина. – М.: Изд-во «Экзамен», 2004. - С. 431
- [2] Паппэ, Я.Ш. Российский крупный бизнес как экономический феномен: специфические черты, модели его организации / Я.Ш. Паппэ // Проблемы прогнозирования. – 2002. - № 2. – С. 83-97.
- [3] Авдашева, С. Российские холдинги: новые эмпирические свидетельства / С. Авдашева // Вопросы экономики. – 2007. - № 1. – С. 98-111.
- [4] Дзарасов, Р.С. Инновационное поведение российских корпораций в условиях инсайдерского контроля / Р.С. Дзарасов, Д.В. Новоженов // Менеджмент в России и за рубежом. – 2003. - №. 5. – С. 15-25.
- [5] Баринов, В.А. Развитие сетевых формирований в инновационной экономике / В.А. Баринов, Д.А. Жмуров / Менеджмент в России и за рубежом. - 2007. - № 1. - С 20-30.
- [6] Фукуяма, Ф. Великий разрыв /Ф. Фукуяма; пер. с англ. под общ. ред. А.В. Александровой. -М.: АСТ: Москва, 2008.-476 с.
- [7] Рюэгг-Штрюм, Й. Значение новых сетевых организационно-управленческих форм для динамизации предприятий / Й. Рюэгг-Штрюм // Проблемы теории и практики управления.-2001.- № 6.- С. 23-30.
- [8] Kotler, P. Маркетинг в условиях сетевой экономики / P. Kotler, R. Achrol // Маркетинг и маркетинговые исследования в России – 2000. - № 2. – С. 2-19.
- [9] Резанов, В.К. Модели лесоперерабатывающих центров как консолидаторов экономики Хабаровского края / В.К. Резанов, В.М. Шихалев // Власть и управление на Востоке России. - 2009. - № 4. - С. 8-17.
- [10] Резанов, В.К. Алгоритмы и механизмы управления интеграционным развитием лесного комплекса / В.К. Резанов, В.М. Шихалев. - Хабаровск: Изд-во Тихоокеан. гос. ун-та, 2010. - 304 с.
- [11] Коуз, Р.Г. Природа фирмы / Р.Г. Коуз // Уроки организации бизнеса / Сост. А.А. Демин, В.С. Катькало. - СПб.: Лениздат, 1994. - С. 29-51.
- [12] Райсс, М. Границы «безграничных» предприятий: перспективы сетевых организаций // Проблемы теории и практики управления. – 1997. - № 1.- С. 92-97.