

**Бурмистров Андрей Николаевич** —

кандидат технических наук.

**Ильин Юрий Владимирович** —

действительный государственный советник РФ 2 класса.

**Andrey N. Burmistrov** —

Candidate of Technical Sciences

**Yuriy V. Il'in** —

Class 2 Active State Advisor of the Russian Federation.



## О некоторых особенностях формирования системы управления предприятием в условиях целостной экономической системы

**П**о нашему мнению, вызовы, в первую очередь внешние, которые сегодня стоят перед Россией, не оставляют другой альтернативы, кроме как формирование самодостаточной и саморазвивающейся внутренней целостной экономической си-

стемы (ЦЭС). Процесс зарождения ЦЭС фрагментарно, стихийно и неосознанно уже идет. На наш взгляд, он должен осуществляться целенаправленно и на основе системной методологии. Базисные части ЦЭС, то есть предприятия, являются основой экономической

УДК 65+339.9

Современная внешнеполитическая и внешнеэкономическая обстановка выдвигает необходимость формирования внутренней целостной экономической системы (ЦЭС). Базисные части (предприятия) являются основой ЦЭС, и от методологии формирования системы их внутреннего управления во многом зависит интегральная эффективность функционирования ЦЭС. В статье рассмотрены факторы, влияющие на формирование внутренней системы управления предприятием. Авторами сделан вывод, что основой построения оптимальной внутренней системы управления является эффективное разрешение природно-технологического противоречия, для чего необходима классификация предприятий по производственно-технологическому признаку. Данная классификация позволяет установить оптимальное соотношение и практические формы реализации принципов централизма и демократизма в управлении предприятием. Рассмотрена возможность реализации принципа демократического централизма на основе организации внутренних договорных отношений в виде «горизонтального» и «вертикального» подрядов. Показано возможное влияние системы внутренних договорных отношений на эффективность функционирования предприятия и кардинальный рост качества выпускаемых товаров.

*Ключевые слова*

Целостная экономическая система, базисные и структурно-иерархические части, внутренняя система управления предприятием, базисное природно-технологическое противоречие, производственно-технологический классификатор предприятий, общественно-хозяйственные и общественно-производственные органы управления, внутренние договорные отношения, «горизонтальный» и «вертикальный» подряды.



системы, и от формирования структуры собственности (акционерного капитала) и системы их внутреннего управления во многом зависит интегральная эффективность функционирования ЦЭС. Только сверхэффективность нашей экономики и кардинальный рост ка-

чества труда могут быть успешно противопоставлены тотальной иезуитской западной русофобии, интенсивность и формы которой, безусловно, могут меняться и меняются в зависимости от тех или иных внешних политических и других условий.

## On Some Features of Forming the Enterprise Management System Within an Integrated Economic System

Modern foreign policy and external economic situation raise the need for forming an internal integrated economic system (IES). The basic parts (enterprises) constitute the basis of the IES, and the integral efficiency of the IES functioning largely depends on the methodology of forming the system for their internal management. The article dwells on the factors that influence formation of the internal system of the enterprise management. The authors conclude that the basis for creating an optimal internal management system is the effective resolution of a natural-technological contradiction, which requires classification of enterprises by production-technological feature. This classification allows to establish the optimal ratio and practical forms of implementing the principles of centralism and democracy in the enterprise management. The possibility of realizing the principle of democratic centralism on the basis of organizing internal contractual relations in the form of "horizontal" and "vertical" contracts is considered. The article shows the possible influence of the system of internal contractual relations on the efficiency of the enterprise's functioning and the cardinal growth of the quality of the goods produced.

### *Keywords*

Integrated economic system, basic and structural-hierarchical units, internal enterprise management system, basic natural-technological contradiction, industrial-technological classifier of enterprises, socio-economic and socio-productive management bodies, internal contractual relations, "horizontal" and "vertical" contracts.

Особенности структурирования акционерного капитала базисных частей ЦЭС были рассмотрены нами ранее. Что касается внутренней системы управления предприятием, то, как показывает исторический опыт существования рыночных отношений и плановой экономики, и в том, и в другом случае она является в значительной степени централизованной. Конечно, на Западе, Востоке и у нас были попытки децентрализации (демократизации) внутренней системы управления предприятиями, но основу этих экономик до сих пор составляют предприятия с достаточно жестко централизованной структурой и организацией управления. Махровый бюрократизм такой системы управления (при отсутствии ее целостности) красочно и убедительно описал Ли Якокка в своей автобиографической книге «Карьера менеджера».

Целью данной статьи является исследование и разработка с учетом системного подхода эффективной внутренней системы управления в базисных частях ЦЭС на основе разрешения действующих внутри них основных диалектических противоречий.

### **Факторы, влияющие на формирование внутренней системы управления предприятия**

Можно было бы предположить, что главными факторами, влияющими на процесс формирования структуры и организации, то есть системы управления базисных частей ЦЭС, являются их внутренние структурообразующее и социально-экономическое противоречия. Вместе с тем практика показывает, что в реальной

жизни все оказывается гораздо сложнее. Это по крайней мере следует из анализа исторического процесса организации производства. На первый взгляд вызывает определенное удивление схожесть внутренних систем управления предприятием (практически жесткий централизм) как в рыночной, так и в плановой экономике. Иначе говоря, внутренняя система управления предприятием как бы не определяется внешней по отношению к ней средой. Несомненно, внешняя среда (в частности противоречие между спросом и предложением товаров) не может не влиять на внутреннее устройство предприятия, представляющего собой сложную комбинированную систему. Однако, по нашему мнению, значительнее, чем внешняя среда и упомянутые выше противоречия, на внутреннюю систему управления оказывает влияние другое диалектическое противоречие. Это противоречие между предметом труда (преобразованным фрагментом природы) и трудом, который через средства труда осуществляет его преобразование. Естественно, преобразование предмета труда связано с разделением труда и представляет собой технологический процесс. Причем в этих преобразованиях участвует весь совокупный труд, то есть живой и прошлый. По нашему мнению, такое противоречие является доминантным по отношению к остальным внутренним противоречиям и системе управления базисной части ЦЭС. Мы считаем, что в этом случае будет логичным и допустимым, подчеркнув имманентность данного противоречия базисной части ЦЭС, использовать термин «базисное природно-технологическое противоречие». Исторически разрешением противоречия между предметом труда и трудом стала организация производственно-технологического процесса в виде жесткой централизованной цепочки. Во главе этой цепочки (то есть в конце технологического цикла) находится товар, представляющий собой органичное соединение преобразованного предмета труда и овеществленного труда. Естественно, что этот тип централизма является горизонтальным (технологическим) в отличие от вертикального (иерархического).

В течение длительного исторического периода такая жесткая горизонтальная централизация труда (живого и прошлого) с целью преобразования предмета труда, то есть произ-



водственных звеньев, связанных между собой технологическим циклом, приводила в различные периоды времени к формированию соответствующих систем управления предприятием. Все эти системы в той или иной степени и форме имели и имеют достаточно жесткую вертикальную иерархическую централизацию. Вместе с тем научно-технический прогресс привел к мощным изменениям в самом предмете труда и средствах труда, то есть к необходимости усложнения как живого, так и прошлого, в том числе управленческого труда. Говоря иными словами, резкий рост «сложности» предмета и средств труда требует радикального повышения «сложности» управления трудом, то есть развития внутренней системы управления предприятием в широком смысле этого слова. Основной вектор этого развития направлен на смещение баланса между управлением и самоуправлением в сторону самоуправления. Это процесс закономерный, он идет от производства индустриального к научно-индустриальному (постиндустриальному).

По нашему мнению, развитие внутренней системы управления предприятием с целью достижения резкого роста эффективности наряду с использованием компьютерно-информационных систем должно состоять в следующем:

- увеличение количества участников в подготовке, принятии и реализации управленческих решений (развитии реальной коллегиальности);
- увеличение количества задач, в решении которых принимает участие низший уровень управления, а также в уменьшении количества задач, в решении которых принимает участие высший уровень;
- уменьшение количества ступеней управления;
- введение выборности и отчетности руководителей и органов управления;
- развитие самоуправления производственных звеньев за счет внутренних договорных отношений (усилении как прямых, так и обратных связей).

Перечисленные выше элементы развития внутренней системы управления предприятием в совокупности представляют собой не

что иное, как демократизацию управления производством. Безусловно, демократизация в таком толковании выходит за рамки децентрализации, хотя и включает в себя последнюю. Следует отметить, что представленный выше подход к формированию максимально эффективной системы управления предприятием предполагает отсутствие (значительное снижение уровня) социально-экономических деформаций, то есть выполнения необходимого и достаточного условия целостности акционерного капитала базисной части ЦЭС, а также конгруэнтности структур акционерного капитала и участников трудового процесса предприятия.

➤ **Резкий рост «сложности» предмета и средств труда требует радикального повышения «сложности» управления трудом.**

Таким образом, разрешение базисного природно-технологического противоречия в конечном счете заключается в объединении таких противоположностей, как централизм и демократизм. Это приводит к выводу о том, что базовым структурообразующим принципом формирования внутренней системы управления предприятием, обеспечивающим максимальную эффективность при современном уровне развития средств труда и технологий, может быть только демократический централизм. Данный вывод (доминирование централизма) объясняется тем, что, несмотря на усложнение предмета и средств труда, а также производственно-технологических процессов, горизонтальный централизм не исчезает, как не исчезает и иерархичность, объединяющая производственные звенья в предприятие. Более того, именно технологический централизм и иерархический централизм, обеспечивающие выпуск товара, определяют приоритет централизма по отношению к демократизму. Говоря другими словами, если не будет приоритета централизма, не будет и товара.

В связи с тем, что в базисных частях ЦЭС наряду с базисным природно-технологическим противоречием действуют структурообразующее и социально-экономическое противо-



речия, достижение эффективности внутренней системы управления предприятием будет зависеть от их сопряжения. Вполне очевидно, что такое сопряжение достаточно логично вытекает из сущности и иерархии этих противоречий. Базисное природно-технологическое противоречие представляет собой не что иное, как своего рода проекцию более общего противоречия между деятельностью человека и преобразуемой им природой. Структурообразующее противоречие вытекает из диалектического учения о целом и части и является атрибутом любой сложной системы, в том числе и экономико-производственной. Социально-экономическое противоречие базисной части является противоречием между людьми, возникающим по поводу распределения произведенных ими материальных благ, и связано с различиями в их отношении к средствам производства.

Взаимодействие этих противоречий (с точки зрения внутренней системы управления) в конечном счете сводится к суперпозиции двух основополагающих системных принципов: централизма и демократизма. Напомним, что базисное природно-технологическое и структурообразующее противоречия в рамках предприятия требуют реализации исключительно принципа демократического централизма. Социально-экономическое допускает взаимопроникновение противоположностей от демократического централизма до централизованного демократизма. Говоря иными словами, учет действия всех вышеуказанных противоречий приводит к выводу о том, что экономического демократизма при

формировании внутренней системы управления предприятием должно быть не меньше и не больше того, что допускает базовое природно-технологическое противоречие.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что для практической реализации формирования внутренней максимально эффективной системы управления базисной частью ЦЭС должен быть сформирован классификатор предприятий по производственно-технологическому признаку. В этом классификаторе необходимо учесть степень демократизации (развития) управления, соответствующую определенной группе предприятий или сектору экономики.

Кроме этого необходимо еще раз отметить, что предлагаемые формы оптимизации внутренней системы управления предприятием возможны только при органичных формах разрешения социально-экономического противоречия, предполагающих целостность и конгруэнтность таких противоположностей, как акционерный капитал и труд (в том числе управленческий). В частности, мы полагаем, что для реализации функции совладельцев базисных частей ЦЭС собственники должны создать во внутренней системе управления органы, через которые они могли бы непрерывно управлять предприятием. Причем это касается не только «законодательной», но и организационно-исполнительной формы управления. Сегодня участие в управлении, особенно миноритарных акционеров предприятия, практически сводится лишь к посещению ими собраний или конференций. По нашему глубокому убеждению, статус исполнительных органов управления предприятием, исходя из принципа демократического централизма, должен быть коллегиально-хозяйственным или коллегиально-производственным. Хотелось бы только подчеркнуть, что речь идет не о создании общественных советов при каких-либо руководителях. Собственникам предприятия это не нужно. Речь идет о полнокровных органах, в которых коллегиальное представляет акционеров, а хозяйственное и производственное — администрацию предприятия и производственных звеньев соответственно. При этом во внутренней системе управления базисной части централизм должен играть ве-

дущую роль. Необходимо еще раз отметить, что в первую очередь степень демократизации внутренней системы управления каждого конкретного предприятия детерминирована характером производственно-технологического процесса. Конкретно это означает, что выборность, например, руководителя того или иного иерархического уровня может меняться от полной (как выдвижение кандидатур, так и сами выборы могут проводиться коллективом акционеров) до в значительной степени ограниченной.

На основании вышеизложенного мы приходим к выводу, что высшим исполнительным органом управления базисной части ЦЭС должен быть совет предприятия, в отличие от совета директоров или правления обладающий коллегиально-хозяйственным статусом. Понятно, что «коллегиальную» часть совета должны составлять представители собственников акционерного капитала (в том числе и структурно-иерархических частей), а «хозяйственную» — директор (генеральный директор) предприятия и его заместители (исполнительные директора по направлениям). При этом председателем совета с учетом приоритета централизма должен быть директор (генеральный директор) предприятия. Возможные формы положения о совете предприятия и его структуре целесообразно отразить в приложениях к производственно-технологическому классификатору предприятий.

Кроме того, системный подход приводит нас к выводу о том, что демократический централизм должен распространяться и на исполнительные органы управления внутри предприятия, то есть производственные звенья. Особенностью таких органов управления станет то, что они будут иметь коллегиально-производственный статус, поскольку в их работе не должны принимать участие представители структурно-иерархических частей. Что касается высшего «законодательного» уровня управления предприятием (собрания или конференции акционеров), где происходит сопряжение интересов собственников от базисной и структурно-иерархических частей, то там влияние базисного социально-экономического противоречия может быть сильнее базисного природно-технологического и вну-



➤ Смещение баланса от управления к самоуправлению неумолимо ведет к смещению баланса от контроля к самоконтролю.

тренного структурообразующего (то есть влияние природно-технологического противоречия при движении к верхнему иерархическому уровню ослабевает). Естественно, что вся совокупность собственников как высший «законодательный» орган предприятия должна иметь своего руководителя в лице президента или председателя собрания (конференции), а также контрольно-ревизионную комиссию.

Необходимо также подчеркнуть, что коллегиально-хозяйственные и коллегиально-производственные органы управления как одна из форм разрешения базисного социально-экономического противоречия способны решать помимо прочего ряд задач политэкономической кибернетики. В частности, резко снизить уровень социально-экономических деформаций в рамках ЦЭС, включая коррупцию, значительно уменьшать вероятность превышения власти топ-менеджерами предприятия и практически не оставлять лазеек для криминализации производства. Более того, формирование и функционирование рассмотренной выше системы управления предприятием способно кардинально изменить взаимоотношения целостной экономической системы с контролирующими государственными органами. Иначе говоря, смещение ба-

ланса от управления к самоуправлению неу­мо­ли­мо ве­дет к смещению балан­са от кон­тро­ля к само­кон­тро­лю. По­зи­тив­ные по­след­ствия та­ко­го про­цес­са для го­су­дар­ства впол­не оче­вид­ны. Су­ще­ст­вую­щие же в на­сто­я­щее вре­мя про­из­вод­ствен­ные от­но­ше­ния в прин­ци­пе не по­зво­ля­ют сфор­му­ли­ро­вать за­да­чу смеще­ния балан­са в со­ци­аль­но-про­из­вод­ствен­ной си­сте­ме в сто­ро­ну само­управ­ле­ния и само­кон­тро­ля. К со­жа­ле­нию, да­же сам тер­мин «са­мо­кон­тро­ль» звучит в на­сто­я­щее вре­мя до­ста­точ­но на­ивно. Вме­сте с тем ис­то­ри­че­ский опыт и ди­алек­ти­че­ский под­ход по­ка­зы­ва­ют, что при­ме­не­ние са­мо­го жест­ко­го кон­тро­ля не при­во­дит к не­об­хо­ди­мой эф­фек­тив­но­сти, если его не до­пол­няет са­мо­кон­тро­ль.

На ос­но­ва­нии вы­ше­из­ло­жен­но­го мы счи­та­ем, что на прак­ти­ке для смеще­ния балан­са между управ­ле­нием и само­управ­ле­нием в це­лях фор­ми­ро­ва­ния мак­си­маль­но эф­фек­тив­ной си­сте­мы управ­ле­ния в ба­зис­ных частях ЦЭС не­об­хо­ди­мо сде­лать сле­ду­ю­щее:

- опре­де­лить кри­те­рии и про­вес­ти клас­си­фи­ка­цию пред­при­ятий ис­хо­дя из осо­бен­но­стей тех­но­ло­гиче­ских про­цес­сов, а так­же по­стро­ить на ос­но­ве этой клас­си­фи­ка­ции со­от­вет­ст­вую­щие струк­ту­ры управ­ле­ния;
- раз­ра­бо­тать на ос­но­ве струк­тур управ­ле­ния ти­повые по­ло­же­ния в со­от­вет­ствии с клас­си­фи­ка­то­ром, учи­ты­ва­ю­щие пе­ре­чень вы­бор­ных долж­но­стей, осо­бен­но­сти вы­бор­но­сти ру­ко­во­ди­те­лей и ор­га­нов кол­ле­ги­аль­но-хо­зяй­ствен­но­го и кол­ле­ги­аль­но-про­из­вод­ствен­но­го управ­ле­ния раз­лич­ных ти­пов пред­при­ятий, при­мер­ный пе­ре­чень еди­но­на­чаль­но и кол­ле­ги­аль­но при­ни­мае­мых ре­ше­ний, а так­же про­це­ду­ры их при­ня­тия, ус­та­но­в­ле­ние оп­ти­маль­ных сро­ков и форм от­че­тно­сти ор­га­нов управ­ле­ния и со­от­вет­ст­вую­щих ру­ко­во­ди­те­лей перед соб­ствен­ни­ка­ми пред­при­ятий раз­но­го уров­ня.

Ес­те­ст­вен­но, что при раз­ви­тии и со­вер­шен­ст­во­ва­нии управ­ле­ния долж­ны ис­поль­зо­вать­ся со­вре­мен­ные ком­пью­тер­но-ин­фор­ма­ци­он­ные тех­но­ло­гии. В свя­зи с этим мы счи­та­ем важ­ным под­чер­кнуть, что ком­пью­тер­но-ин­фор­ма­ци­он­ная оп­ти­ми­за­ция управ­ле­ния не долж­на про­во­дить­ся в от­рыве от со­ци­аль­но-про­из­вод­ствен­ной. Бо­лее то­го, с точ­ки зре­ния дос­ти­же­ния мак­си­маль­ной эф­фек­тив­но­сти,

со­ци­аль­но-про­из­вод­ствен­ное раз­ви­тие управ­ле­ния долж­но быть опе­ре­жа­ю­щим.

Без­ус­лов­но, на про­цес­с фор­ми­ро­ва­ния си­сте­мы управ­ле­ния ба­зис­ной части не мо­гут не по­вли­ять вза­и­мо­от­но­ше­ния ЦЭС с нау­кой. Как от­ме­чалось на­ми ран­ее, для дос­ти­же­ния це­лей ЦЭС и ре­ше­ния со­от­вет­ст­вую­щих им за­дач, нуж­но пер­манент­ное вза­и­мо­дей­ствие на­уки и про­из­вод­ства. Го­во­ря ины­ми сло­ва­ми, ус­ло­ви­ем са­мо­до­ста­точ­но­сти и са­мо­раз­ви­тия ЦЭС мо­жет быть толь­ко ее на­уч­но-тех­ни­че­ское и ор­га­ни­за­ци­он­ное со­пря­же­ние с це­лост­ной си­сте­мой ор­га­ни­за­ции функ­ци­о­ни­ро­ва­ния и раз­ви­тия на­уки. Та­кое вза­и­мо­дей­ствие на­уки и ЦЭС мо­жно, в част­но­сти, ор­га­ни­зо­вать на ос­но­ве на­уч­но-про­мыш­лен­ных объ­еди­не­ний, на­уч­но-про­мыш­лен­ных и на­уч­но-про­из­вод­ствен­ных ком­плек­сов. Осо­бен­но­стью по­доб­ных ком­плек­сов в пер­вую оче­редь бу­дет за­ви­си­мость фор­ми­ро­ва­ния си­сте­мы их внут­рен­не­го управ­ле­ния от до­лей «на­уч­ных» соб­ствен­ни­ков в ак­ци­онер­ном ка­пи­та­ле и ви­да этих соб­ствен­ни­ков (а­ка­де­ми­че­ские, от­рас­ле­вые и т.д.). Несом­нен­но,

➤ При­ме­не­ние са­мо­го жест­ко­го кон­тро­ля не при­во­дит к не­об­хо­ди­мой эф­фек­тив­но­сти, если его не до­пол­няет са­мо­кон­тро­ль.



в связи с многогранностью и многоплановостью научных и научно-технических разработок основной комплекс стратегических работ в рамках ЦЭС должен быть скоординирован на федеральном (например, в виде государственного комитета по науке), а возможно, и на региональном уровне. Это позволит эффективно использовать программно-целевое планирование и управление как в процессе научных исследований, так и при реализации результатов научных разработок.

### **Особенности организации внутренних договорных отношений в базисных частях ЦЭС**

В связи с необходимостью формирования системы управления предприятием, обеспечивающей максимальную эффективность за счет смещения баланса между управлением и самоуправлением, мы считаем важным особо исследовать такую форму реализации принципа демократического централизма, как внутренние договорные (подрядные) отношения. Как известно, подряд является формой договора, в котором определяется взаимоотношение между договаривающимися сторонами по поводу выполнения какой-либо работы. При этом одна из сторон выступает в качестве заказчика, а другая, исходя из условия соподчиненности, — в качестве исполнителя.

Вполне очевидно, что в рамках предприятия можно выделить два вида взаимодействия

между производственными звеньями: вертикальное и горизонтальное. Вертикальное взаимодействие между высшим и низшим уровнями управления построено на принципах сочетания централизованного и децентрализованного планирования, отчетности и стимулирования. Горизонтальное же (за исключением технологического) взаимодействие производственных звеньев как у нас, так и за рубежом практически отсутствует. Вместе с тем именно от горизонтальных связей, то есть от экономического, психологического и других видов взаимодействия производственных звеньев (коллективов трудящихся) между собой во многом зависит интегральная эффективность функционирования как базисных частей, так и ЦЭС в целом.

Одним из видов комплексного горизонтального взаимодействия производственных звеньев и элементов системы в виде бригад внутри базисной части ЦЭС, по нашему мнению, должны быть договорные (подрядные) отношения. «Горизонтальные» подрядные отношения, по нашему глубокому убеждению, за счет корректирующего воздействия (то есть обратных связей) могут направить работу производственного звена исполнителя не только на его эффективный «выход», но и на результат работы смежника. Это обусловлено тем, что договор «горизонтального» подряда должен быть «заострен» на ключевые взаимные обязательства и взаимную комплексную ответственность и заинтересованность заказчика и исполнителя. Как для базисной части, так и для ЦЭС в целом более выгодным является нацеленность на достижение максимальной эффективности деятельности заказчика. Иначе говоря, практический смысл «горизонтального» подряда состоит в том, чтобы производственное звено эффективно и качественно работало в первую очередь не на себя, а на своего технологического «соседа», создавая тем самым интегральный мультипликативный эффект.

У нас в стране и за рубежом иногда используется другой, вертикальный вид договорных отношений внутри предприятия. В этом случае производственное звено (исполнитель) заключает договор с руководством (заказчиком) на выполнение какой-либо работы или





выпуск товара в необходимом количестве в установленные сроки. Такой вид подряда является «вертикальным», поскольку связывает договором верхний и нижний уровни управления. С точки зрения обязательств заказчика, основным является удовлетворение нижнего иерархического уровня управления по всем необходимым функциям обеспечения. Иначе говоря, заказчик (руководство предприятия) служит в этом случае своего рода передаточным звеном между подразделениями основного производства и подразделениями обеспечения. В связи с этим возникает необходимость в усилении горизонтальных связей между производственными звеньями основного и обеспечивающего производства, то есть в дополнении «вертикального» подряда «горизонтальным». Хотелось бы подчеркнуть, что система «горизонтального» подряда в научно-производственных комплексах может включать в себя также и «договорное» взаимодействие «основных» производственных звеньев с научно-исследовательскими подразделениями.

➤ Система взаимопроникающих договорных отношений в виде «горизонтального» и «вертикального» подрядов ведет к синергии и может стать катализатором выпуска товаров повышенной надежности и качества.

Из вышеизложенного следует, что «вертикальный» и «горизонтальный» подряды способны образовывать систему договорных отношений (совокупность прямых и обратных связей), которая нацелена на эффективное достижение таких конкретных целей предприятия, как выпуск товаров в нужном количестве в установленные сроки. Особо необходимо отметить настроенность такой системы управления производством на показатели качества. Цель «горизонтального» подряда — работа не на свой конечный «выход», а на результаты работы смежного производственного звена (заказчика). К сожалению, в промышленности уже давно не используются такие термины, как система бездефектной работы («зиро дефектс», «кружки качества»), а проблемы каче-

ства, особенно в производстве сложных изделий, не уменьшаются. Система же взаимопроникающих договорных отношений в виде «горизонтального» и «вертикального» подрядов, особенно при сочетании с коллегиально-производственными органами управления, ведет к синергии и может стать катализатором выпуска товаров повышенной надежности и качества. Реализация вышеуказанной системы на предприятиях не может не создать условий для кардинального роста интегрального качества товаров в рамках ЦЭС.

Вполне понятно, что предложенная выше система договорных отношений в первую очередь имманентна предприятиям, осуществляющим выпуск сложных изделий повышенной надежности (машиностроения, электроники и т.д.). Вместе с тем большой сектор базисных частей других направлений имеет форму организации малых предприятий. Для таких предприятий, что вполне очевидно, организовывать систему внутреннего «горизонтального» и «вертикального» порядка нецелесообразно. В этом случае, по нашему мнению, приоритетное значение должны иметь внешние горизонтальные и вертикальные отношения, например договор подряда между базисной и структурно-иерархической частями (в особенности с доминантным собственником), а также подрядные отношения по горизонтали между базисными частями, но под контролем и арбитражем их владельцев в лице структурно-иерархических частей. Критерии численности предприятий при определении вида внутренних и внешних подрядных отношений должны быть учтены и указаны в упомянутом выше классификаторе.

\*\*\*

Еще раз подчеркивая назревшую необходимость демократизации управления производством на предприятии, связанную в первую очередь с разрешением базисного природно-технологического противоречия в условиях резкого роста сложности предмета и средств труда, мы хотели бы отметить, что этот процесс имеет исторический аспект. По нашему мнению, дальнейшее развитие научно-технического прогресса в перспективе (то есть при переходе от научно-индустриального производства к трансиндустриаль-

ному) может привести к другой форме разрешения этого противоречия. Мы предполагаем, что демократический централизм во внутреннем управлении предприятием в этом случае, возможно, исчезнет, поскольку основу экономики могут составить базисные части в виде роботизированных комплексов. Однако следует отметить, что именно этап формирования внутренних систем управления на основе демократического централизма и системная связь предприятий с наукой способны обеспечить значительное ускорение научно-технического прогресса, в том числе и роботизацию производства. Кроме того, такое научно-техническое разрешение базисно-природно-технологического противоречия (роботизация производства) не приведет к исчезновению базисного социально-экономического и структурообразующего противоречий. С учетом же того, что базисные части в виде роботизированных комплексов с соответствующей системой управления на основе искусственного интеллекта будут по сути дела малыми предприятиями с точки зрения их численности, смещение баланса между управлением и самоуправлением, возможно, переместится в сторону взаимоотношений базисных и структурно-иерархических частей ЦЭС.

Помимо вышеизложенного мы считаем необходимым также учесть, что на основе базисных частей ЦЭС могут формироваться и промежуточные производственные (научно-производственные) структурные части, не относящиеся к структурно-иерархическим, — комбинаты, объединения, концерны, холдинги, корпорации и др. При формировании систем управления упомянутых выше структурных частей, на наш взгляд, необходимо учитывать две особенности. Во-первых, значительное ослабление действия природно-технологического противоречия при выходе за рамки базисной части ЦЭС и соответствующее усиление действия структурообразующего и социально-экономического противоречий. Во-вторых, рост влияния внешней среды, в частности, в виде рыночного противоречия между спросом и предложением товаров, которое потребует увеличения гибкости и мобильности систем управления как в базисных, так и в структурных частях. Это, несомненно, должно быть

➤ Для создания мощного экономического фундамента целостности Российской Федерации, ее дальнейшего эффективного развития как суверенного социального государства необходимо построение целостной экономической системы.

учтено при формировании систем управления вертикально и горизонтально интегрированных структурных частей.

Таким образом, формирование и функционирование систем внутреннего управления базисных частей ЦЭС на основе органичного разрешения их диалектических противоречий, таких как природно-технологическое, структурообразующее и социально-экономическое, ведет на предприятиях к позитивному смещению баланса между управлением и самоуправлением, контролем и самоконтролем, низким качеством и его кардинальным ростом, низкой эффективностью и резким ростом эффективности. Это при условии проведения эффективной экономической политики не может не привести к позитивному кардинальному изменению качественного состояния всей нашей социально-экономической системы.

Исходя из вышеизложенного и опубликованных ранее материалов, мы считаем необходимым еще раз подчеркнуть, что для создания мощного экономического фундамента целостности Российской Федерации, ее дальнейшего эффективного развития как суверенного социального государства необходимо построение целостной экономической системы. При этом следует учитывать три основных фактора: во-первых, формирование ЦЭС должно опираться на научную методологию, основу которой составляет системный подход; во-вторых, наука в совокупности всех ее форм должна стать доминантной производительной силой; в-третьих, лимит времени, определяемый внешней экономической и военно-политической обстановкой. ■

ПЭС 17043 / 02.03.2017