

УДК 330.11  
ББК 65.01

DOI: 10.14451/1.193.488

## ФИНАНСОВЫЕ И НЕФИНАНСОВЫЕ «КАПИТАЛЬНЫЕ» СИСТЕМЫ РЕСУРСОБЕСПЕЧЕНИЯ И КАЧЕСТВО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ

© 2020 Лебедев Константин Николаевич

доктор экономических наук, профессор, профессор Департамента экономической теории  
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Россия, Москва

E-mail: KNLebedev@fa.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4846-8097>

В настоящей статье доказывается хронический характер «болезней» управления классическими акционерными обществами и обществами с ограниченной ответственностью (с наемными топ-менеджерами и с наемным прочим персоналом). Он обосновывается финансовым характером их капитальных систем обеспечения, т.е. систем наделения их собственными средствами при учреждении, вследствие которого экономическими собственниками имущества соответствующих предприятий становятся не учредители предприятия, а не платившие за него реальных средств наемные топ-менеджеры, в связи с чем имущество предприятия в их глазах имеет заниженную ценность, и они проявляют неадекватную заботу о его приумножении.

*Ключевые слова:* нефинансовая экономика, капитальная система, акционерное общество, общество с ограниченной ответственностью, болезни управления.

Цель настоящей статьи состоит в том, чтобы показать хронический характер низкого качества управления классическими (с наемными топ-менеджерами и прочими работниками) акционерными обществами (АО) и обществами с ограниченной ответственностью (ООО), с точки зрения теории нефинансовой экономики раскрыть его глубинные причины и указать пути повышения эффективности соответствующих форм хозяйствования.

Нами и ранее неоднократно высказывалась мысль, что проблемы социально-экономического развития (низкие темпы экономического роста, безработица, бедность, экономические кризисы и т.д.) в итоге являются следствием низкого качества хозяйственного управления на всех его уровнях, прежде всего не уровне предприятий, например в (Лебедев, 2008) [11, с. 9]. Эта мысль в той или иной степени встречает поддержку в экономической литературе. Так, в (Конарева, 2011) кризис качества управления предприятиями указывается в качестве ключевой причины кризиса 2008–2009 гг. [8, с. 22].

Низкое качество управления предприятиями, созданными в форме АО, ставшего в США и Великобритании основной формой предпринимательских объединений еще с 1820-х гг. [10, с. 44], и соответствующие недостатки деятель-

ности по управлению, в связи с порождаемым им бедностью, экономическими кризисами, революциями и т.д. и даже войнами, в экономической науке отмечаются, а причины этих недостатков вскрываются, уже столетиями, но ситуация улучшается крайне медленно, или на место одних недостатков встают другие. Целый ряд недостатков деятельности по управлению АО относится к такому негативному явлению в управлении предприятиями, как погоня за краткосрочной прибылью: отсутствие ориентации на удовлетворение потребностей потребителей, стремление к подавлению конкурентов, нежелание договариваться с ними, неприятие риска, малый горизонт планирования, отсутствие стратегии и т.д. При этом еще основоположники марксизма (К.Маркс и Ф.Энгельс) вскрывали эту «болезнь» управления предприятия и ее «симптомы» и показывали, что они приводят к ухудшению положения наемных работников, чреватому пролетарской революцией, кризисам перепроизводства, приводящим к банкротству предприятий и еще более ухудшающим положение наемных работников, что ставит общество уже на грань пролетарской революции.

К недостаткам деятельности по управлению АО, соответствующим погоне за краткосрочной прибылью (у основоположников марксизма — просто за прибылью), К.Маркс и Ф.Энгельс от-

носили стремление устанавливать заработную плату наемным работникам на уровне прожиточного минимума и планирование выпуска не от общественных потребностей, а от величины имеющегося капитала. Как писал Ф.Энгельс в «Принципах коммунизма» (1847) о политике заработной платы в крупной промышленности, цена труда равна издержкам производства труда, а они состоят из количества жизненных средств, необходимых, чтобы рабочий сохранял свою трудоспособность, и чтобы рабочий класс не вымер, и более, чем нужно для этой цели, рабочий за свой труд не получит [15, с. 324]. По мере изобретения новых машин, вытесняющих ручной труд, крупная промышленность оказывает все большее давление на заработную плату, снижая ее до минимума, что делает положение пролетариата все более невыносимым, вследствие чего подготавливается социальная революция, которую осуществит пролетариат [15, с. 328].

Как писал К.Маркс в книге третьей «Капитала» (1894, написано вчерне в 1863–1867 гг.), расширение или сокращение производства определяется не общественными потребностями, а прибылью и отношением этой прибыли к применяемому капиталу [17, с. 283–284]. В этих условиях, как это описывается в Принципах Ф.Энгельса, поскольку каждый может заниматься любой отраслью промышленности, и ничто ему не может помешать, кроме отсутствия нужного капитала, что называется свободной конкуренцией [15, с. 327], а крупная промышленность создала в виде машин средства, позволяющие в короткое время и с небольшими затратами до бесконечности увеличить производство, масса капиталистов бросается в промышленность, и очень скоро производится больше того, чем может быть потреблено, наступает торговый кризис, фабрики останавливаются, фабриканты становятся банкротами, рабочие лишаются хлеба, наступает нищета и возникает всеобщее революционное возбуждение, таящее величайшую опасность для существующего строя [15, с. 328–329].

Учитывая такие социально-экономические последствия, погоню за краткосрочной прибылью можно назвать самой опасной болезнью управления предприятиями.

Погоня за краткосрочной прибылью была характерна для деятельности по управлению АО (и, очевидно, крупными предприятиями, созданными в форме общества с ограниченной

ответственностью (ООО), впервые появившейся в Германии в 1892 г. [22]) и в начале XX в., в связи с чем социально-экономическое развитие капиталистических стран продолжало характеризоваться указанными выше проблемами (экономическими кризисами и т.д.), за исключением, разве что, революций. Последнее говорит о начале изжития такого недостатка в деятельности по управлению предприятиями, как занижение зарплаты. Возможно, именно марксистская теория раскрыла капиталистам глаза на соответствующую недалекость политики заработной платы, прежде всего, на примере европейских революций 1848–1849 гг., следовавших вскоре после выхода Принципов и их переработки — «Манифеста коммунистической партии» (1848), запугивавшего капиталистов призраком коммунизма [15, с. 423]. Во всяком случае, на этих революциях эпоха европейских революций XIX в. закончилась (если не считать Французскую революцию 1870–1871 гг.) [6]. Речь идет именно о начале изжития данного недостатка, но, тем не менее, уже вызвавшего смену эпохи революций эпохой забастовок (значительно менее сильных социальных потрясений), связанной с развитием профсоюзного движения. Как отмечал в связи с этим Ф.Энгельс в работе «Тред-юнионы» (1881), снижать заработную плату или удлинять рабочий день стало рискованным делом для капиталистов [16, с. 264]. Однако исправление данного недостатка было связано со становлением и развитием другого недостатка в деятельности по управлению предприятиями, а именно завышения вознаграждений топ-менеджерам, относящегося к такой болезни управления, как предпочтение социального развития предприятия его производственному развитию (см. ниже).

Соответствующие выделявшимся К.Марксом и Ф.Энгельсом и другие симптомы такой болезни управления предприятиями, как погоня за краткосрочной прибылью, были выделены в начале XX в. школой научного управления. А.Файоль в «Промышленном и общем управлении» (1916) в качестве типичного недостатка корпоративного управления выделил «беспрограммную работу» (т.е. отсутствие стратегии), чреватую отсутствием последовательности в действиях и необоснованными переменами ориентации. По А.Файолю, программа действия — одновременно конечная цель, руководящая линия поведения, этапы предстоящего

пути и средства, которые будут пущены в ход — должна быть как минимум 10-летней. Для ликвидации такого «зла», как отсутствие программы, А.Файоль предлагал сделать программу обязательной, дать обществу ее хорошие образцы, позаимствовав их у успешных предприятий, и ввести в преподавание предвидение [25, с. 42–48]. Не сложно понять, что выделявшееся основоположниками марксизма планирование выпуска от имеющегося капитала и есть вариант беспрограммной работы А.Файоля. Представляется, что 10-летний срок программы был выбран А.Файолем именно для того, чтобы воспрепятствовать развитию кризисов перепроизводства, возникавших с периодичностью, укладывающейся в этот срок. И на самом деле, во 2-й половине XIX в. и до начала Первой Мировой войны в 1914 г. кризисы повторялись каждые 7–10 лет (имели место кризисы 1857, 1866, 1873, 1882, 1890, 1900, 1907 гг. [19, с. 310]).

Как писал Г.Форд в книге «Моя жизнь, мои достижения» (1922), алчность — погоня за немедленной прибылью (наряду с расточительностью), является самым страшным врагом производства, указав на такое ее проявление, как стремление как можно дороже продать производимый продукт, не ориентируясь на размеры сбыта [25, с. 316].

Выделенный за 64 года до этого основоположниками марксизма недостаток в деятельности по управлению, состоящий в занижении зарплаты простым работникам предприятий, выделяет в качестве недостатка корпоративного управления Ф.Тэйлор в работе «Научная организация труда» (1911). По мнению Ф.Тэйлора, главной задачей управления предприятием должно быть обеспечение максимальной долгосрочной прибыли (прибыли, основанной на развитии каждой части дела до наивысшего совершенства, что обеспечивает ее постоянный характер) для предпринимателя в сочетании с максимальным благосостоянием для работников [25, с. 224], благосостояние для предпринимателя не может иметь место в течение долгого ряда лет, не сопровождаясь благосостоянием для рабочих [25, с. 225], так как последнее обеспечивает развитие каждого работника до максимально доступной ему в пределах его естественных способностей производительности [25, с. 224]. Соответствующая неадекватность политики заработной платы, следствием которой в данном случае являются низкие темпы экономического

роста, вытекала из непонимания фабрикантами того, что рабочие являются не простыми придатками машин, на чем настаивали основоположники марксизма в (Маркс, Энгельс, 1848) [15, с. 430], а важнейшим фактором производительности, остававшимся незадействованным.

С начала XX в. наука об управлении предприятиями, очевидно, выявила все недостатки управления предприятиями, по крайней мере наиболее серьезные из них, изучила и обобщила лучшие практики (по крайней мере, их описания при желании можно отыскать в массе рецептов, многие из которых являются сомнительными), причем, став обязательным элементом образования руководства предприятий. Но и через более чем полвека типичной для деятельности по управлению АО и ООО оставалась та же картина погони за краткосрочной прибылью. Согласно книге одного из гуру менеджмента Э.Деминга «Выход из кризиса» (1982), крупные компании в США и Западной Европе поражены «смертельными болезнями», в среди которых, как и прежде, фигурирует мышление управляющих, ограниченное соображениями получения краткосрочной прибыли, или, что то же самое (словами японского ученого Й.Цуруми), убежденность руководителей компаний, что их цель в бизнесе — не производить продукцию и оказывать услуги, а делать деньги [8, с. 23]. Среди других смертельных болезней числятся симптомы такой болезни, как отсутствие старания в подборе адекватных процессов управления (см. ниже), а именно: неспособность спланировать производство таких товаров, которые будут находить постоянный спрос на рынке, что позволяет сохранить позиции фирмы в бизнесе и обеспечить работу ее персоналу, балльные системы оценки работы персонала, копирование чужого управленческого опыта, приобретенного в другом месте, который может не подойти для условий компании, управление компанией на основе численных показателей [8, с. 23].

Вроде бы, в конце 1980-х Запад открыл для себя Э.Деминга, западные менеджеры стали жадно впитывать соответствующую информацию, а тираж номера «Business Week» (за октябрь 1991 г.), целиком посвященный теории управления Э.Деминга, был распродан за несколько дней, причем удовлетворить спрос удалось только двумя допечатками, составившими десятки тысяч экземпляров [9, с. 96]. Но при этом спустя 28 лет ученик и последователь Э.Деминга

М. Милкрайт в книге «Выход из другого кризиса: мотивация через унижение» (2010) отмечает, что американская экономика по-прежнему подвержена тем же смертельным болезням [8, с. 23], т.е. в том числе и погоне за краткосрочной прибылью.

Таким образом, погоня за краткосрочной прибылью (как и бюрократический стиль руководства, коррупция и т.д.) и в начале XXI в. продолжила оставаться характерным явлением деятельности по управлению АО и крупными ООО, а бедность, экономические кризисы и т.д. — спутниками капиталистической экономики.

Экономическая наука, прежде всего, экономическая теория, с самого начала пыталась выяснить и наиболее глубокие причины низкого качества управления АО и ООО. Согласно основоположникам марксизма, как становится ясно с точки зрения теории нефинансовой экономики, таковой является сама организационная форма предприятия, которую К. Маркс и Ф. Энгельс называли частной собственностью (на средства производства). К сожалению, основоположники марксизма, постоянно оперируя данным понятием, не дали ему ясного определения. Однако из сказанного К. Марксом в «Немецкой идеологии» (1844), что рабство в семье есть первая собственность, что соответствует определению собственности современных экономистов, согласно которому собственность есть распоряжение чужой рабочей силой [14, с. 31], следует, что к частной собственности относятся все организационные формы предприятий, очевидно, учрежденных частными лицами, предполагающие использование наемного труда. К таковым относятся и классические АО и ООО. В связи с тем, что причиной хронически низкого качества управления АО и ООО является сама их организационная форма, т.е. частная собственность, устранить соответствующие болезни управления предприятиями можно лишь путем отказа от данных форм хозяйствования, который основоположники марксизма и называли ликвидацией частной собственности, и перехода к таким его формам, как централизованно управляемое государственное предприятие и производственный кооператив [12, с. 257].

Если марксистская экономическая теория исходит из того, что низкое качество управления классическими АО и ООО является недолимым, или внутренне присущим соответствующим формам хозяйствования, то современная

(западная) экономическая теория исходит из того, что достичь высокого качества управления соответствующими предприятиями вполне возможно. Согласно теории агентских отношений, болезни управления предприятиями и их симптомы соответствуют «естественным» целевым установкам наемных топ-менеджеров, тогда как высокому качеству управления, или противоположным целевым установкам (например, предпочтению долгосрочной прибыли), соответствуют целевые установки учредителей (акционеров, собственников, владельцев) предприятий. При этом притянуть целевые установки топ-менеджеров к таковым владельцев можно посредством соответствующей системы контрактов, например увязкой вознаграждения руководителей с ценой акций и ростом прибыли компании, введением наградных акций за достижение запланированных показателей, предоставлением права приобрести акции фирмы в будущем по заранее оговоренной цене (что стимулирует руководителей к повышению курса акций). Рекомендации теории агентских отношений акционеры используют уже много десятилетий [8], но для управления крупными компаниями и в последние годы была характерна погоня за краткосрочной прибылью (см. выше). Не «вылечиваются» и другие давно выделяемые экономической наукой болезни деятельности по управлению предприятиями и их симптомы, например бюрократический стиль управления, коррупция.

В чем же правы и неправы в вопросе о преодолении низкого качества управления классическими АО и ООО и его причинах марксистская теория и теория агентских отношений? На этот вопрос ответим с точки зрения теории нефинансовой экономики.

Теория нефинансовой экономики исходит из того, что у всех финансовых (основанных на трансфертных сделках) систем обеспечения социально-экономического развития: кредитных, налоговых, пенсионных, страховых и т.д. [13, с. 46], есть активно используемые нефинансовые (основанные на сделках купли-продажи товаров) заменители, и рассматривает социально-экономическое развитие через призму борьбы между альтернативными финансовыми и нефинансовыми системами ресурсообеспечения (а не через призму классовой борьбы, как это делает марксистская наука, хотя соответствующие виды борьбы во многом созвучны). В этой борьбе в итоге побеждают нефинансовые



системы, как более эффективные (более доступные, экономичные и безопасные) по сравнению с финансовыми, как для клиентов, так и для самих ресурсодателей [3, с. 46]. Так, судя по тому, что с середины 1990-х гг. по 2015 г. активы исламских банков увеличивались в среднем на 10–15% в год, и ожидается, что и в дальнейшем темпы роста их активов будут в 2 раза выше, чем темпы роста активов обычных банков [1, с. 61], в мире исламский кредит, основанный на сделках купли-продажи товаров (например исламский потребительский кредит состоит в том, что банк сам покупает нужную клиенту вещь, а затем перепродает ее клиенту с рассрочкой платежа), побеждает (вытесняет) традиционный банковский кредит. Объясняется это, прежде всего, относительной экономичностью и безопасностью исламского кредита, в частности, для клиента, обусловленными, например, тем, что товар для последнего покупает банк, и он же проводит его юридическую проверку, в связи с чем у клиента нет шансов столкнуться с мошенниками и потерять товар [21]. В свою очередь, более высокая эффективность нефинансовых систем ресурсообеспечения по сравнению с финансовыми объясняется платным (оплаченным реальными ценностями) или бесплатным получением соответствующих ресурсов (или средств, на которые они приобретаются) или доходов соответственно. Так, в рассмотренном выше случае именно «трудовой» характер банковского дохода обусловил оказание банком клиенту соответствующих услуг, делающих для последнего процесс приобретения товара за счет исламского кредита более дешевым и безопасным. При этом процесс вытеснения нефинансовыми альтернативами финансовых систем обеспечения носит нелинейный характер, что имеет место в силу внеэкономического сопротивления, которое оказывают финансы развитию нефинансовых систем, прежде всего посредством манипулирования законодательством, регулирующим функционирование нефинансовых систем ресурсообеспечения.

Одной из систем ресурсного обеспечения социально-экономического развития является система «капитал», или система наделения предприятия собственными средствами его учредителями (пайщиками, членами), также представленная финансовыми и нефинансовыми разновидностями. Для финансовых капитальных систем характерно то, что учредители

взамен взносов в капитал предприятия (денежных, оборудованием и т.д.) получают в собственность свидетельства о взносах, например акции (фиктивный капитал), тогда как собственником имущества становятся лица, осуществляющие непосредственное управление имуществом, т.е. наделение предприятия собственными средствами принимает форму трансфертной сделки, для нефинансовых — то, что учредители взамен таких же взносов получают в собственность их товарный эквивалент, а именно имущество предприятия (физический капитал), т.е. наделение предприятия собственными средствами принимает форму товарной сделки.

Собственниками фиктивного капитала становятся те учредители, которые хотят получать доход от предприятия (как текущий, так и в виде увеличения вложенной стоимости), не утруждая себя дальнейшей заботой о нем, т.е. не желают заниматься непосредственным управлением им, участвовать личным трудом в производственной деятельности предприятия, отвечать по его долгам (сверх суммы вложенных в него средств). Соответственно, заботы о бизнесе вместе с имущественными взносами передаются ими другим лицам, которые и становятся собственниками имущества предприятия, прежде всего, в связи с тем, что получают право непосредственного управления этим имуществом. Собственниками же имущества предприятия становятся те учредители, которые сами намерены непосредственно управлять созданным предприятием (лично вести все его дела), участвовать личным трудом в его производственной деятельности, готовы отвечать по долгам предприятия сверх уже осуществленных взносов в его капитал. В данном случае заботы о бизнесе, как и имущественные взносы, передаются учредителями предприятия самим себе как индивидуалами коллективу, и лицами, занимающимися непосредственным управлением имуществом предприятия, являются они сами. «Капитальная» система конкретного предприятия может быть комбинацией — когда часть учредителей получает в собственность фиктивный капитал, а другая часть — имущество предприятия.

Капитальная система классического АО и ООО является финансовой, а капитальная система классического централизованно управляемого государственного предприятия (ЦГП) — когда государство устанавливает принадлежащим ему предприятиям все плановые показатели и

строго следит за их исполнением, обеспечивает предприятие заказами и централизованным материальным, кадровым, научным и пр. снабжением — и производственного кооператива (ПК) — нефинансовой.

Следует отметить, что теория нефинансовой экономики, как и марксистская теория, характеризуя капитальную систему предприятия, или отношения собственности, исходит из реальных (экономических) отношений собственности, складывающихся на предприятии, а не из их юридической формы, которая может в корне отличаться от первых. Прежде всего, в качестве реального (экономического) собственника имущества предприятия рассматривается лицо (группа лиц), занимающееся непосредственным управлением предприятием. Это объясняется тем, что реально право собственности на вещь есть право делать с вещью все, что угодно (продать, подарить, заложить, сжечь и т.д.), даже если в интересах общества собственник за это право наказывается (в виде обязанности платить имущественные налоги, ответственности за ущерб, нанесенный вещью окружающим) [20], и именно таким правом по отношению к имуществу предприятия наделяются, лица, которым поручается непосредственное управление предприятием. Это безграничное право собственности руководства предприятия в отношении имущества последнего находит проявление в практическом отсутствии у собственников возможности застраховать свои риски передачи бизнеса в управление директору, в частности риск потери актива [7]. Соответственно, учредители предприятия, не входящие в дирекцию предприятия (не являющиеся его управляющими), в экономическом смысле не являются собственниками предприятия (его имущества), т.е., как справедливо отмечают эксперты, то, что акционер есть собственник компании — всего лишь иллюзия и социальный штамп [7]. Реально они, как уже отмечалось выше, являются собственниками своих долей в фиктивном капитале, так как именно с ними могут делать все, что им угодно. Далее, теория нефинансовой экономики исходит из того, что за формальной покупкой доли (долей) в фиктивном капитале может скрываться фактическая покупка имущества, например в случае, когда акционер становится реальным (даже не формальным) управляющим, равно как и за формальной покупкой имущества может скрываться фактическая покупка доли в фиктивном

капитале, например, когда участник полного товарищества самоустраняется от участия в ведении дел соответствующего предприятия.

Следует отметить, что в случае, когда государство предоставляет принадлежащим ему предприятиям хозяйственную самостоятельность, т.е. отказывается от непосредственного управления ими, капитальная система предприятия становится финансовой, так как в этом случае государство превращается в собственника фиктивного капитала госпредприятий.

Как и в общем случае, финансовые капитальные системы являются менее эффективными, чем нефинансовые, как для клиентов, так и для поставщиков ресурсов, разумеется, при прочих равных условиях. Так же как и в общем случае, объясняется это платным или бесплатным происхождением соответствующих ресурсов и доходов соответственно. Финансовый способ наделяния предприятия собственными средствами порождает неэффективного собственника имущества предприятия. Таковым и выступают наемные топ-менеджеры (управляющие) АО и ООО. Причиной их неэффективности как собственников имущества предприятия является то, что они за это имущество не платили, а, как и всякая вещь, полученная в собственность бесплатно или купленная на незаработанные деньги (кредитные, бюджетные, выигранные в лотерею, украденные и т.д.), приобретенное таким образом имущество предприятия ценится значительно меньше, чем приобретенное за реальную плату. Меньшая субъективная ценность имущества предприятия в глазах наемных управляющих обуславливает и проявление ими меньшей заботы о его росте. Именно в способствовании количественному и качественному росту проявляется забота о растущем имуществе, например забота о растениях и животных, каковым и является имущество предприятия.

Проявлением меньшей заботы о приумножении имущества предприятия и выступает предпочтение наемными управляющими краткосрочной прибыли. Так, например, относящиеся к этой болезни управления предприятиями стратегии имитационного программирования НИОКР (развития НИОКР, направленных на обновление ассортимента на основе «косметических» улучшений имеющихся на рынке продуктов) и манипулирования инвестиционным портфелем отвлекают средства от капитального строительства, радикальных изменений сбы-

товой сети и инновационных НИОКР [24], с чем связано количественное и качественное приумножение имущества предприятия в долгосрочной перспективе. В частности, в связи с этим АО и ООО выпускают товары с большими издержками, а соответствующие формы хозяйствования являются менее эффективными, чем ЦГП и ПК.

Другими проявлениями меньшей заботы о росте имущества предприятия, или другими болезнями управления предприятиями, обуславливающими более низкую эффективность «пораженных» ими форм хозяйствования, также имманентными АО и ООО, являются: 1) предпочтение социального развития предприятия его производственному развитию (в частности, завышение вознаграждений топ-менеджерам), 2) коррупция (по данным на 2016 г., в РФ исполнительные директора и члены совета директоров воруют в 56% случаев, каждая четвертая компания потеряла за последние 2 года из-за воровства более 1 млн. долл. США [4]) и 3) отсутствие старания в подборе адекватных процессов управления, приводящее к неэффективному использованию имущества предприятия (к расточительности, по Г. Форду — см. выше).

В результате действий, сдерживающих рост имущества предприятий, в том числе завышения вознаграждений и воровства, наемные управляющие реально не максимизируют, а недополучают свои собственные доходы, т.е. 1 рубль дохода обходится им с большими трудозатратами. Их честные доходы при максимизации долгосрочной прибыли и при преимущественном производственном развитии предприятий могли бы быть значительно выше.

Бесплатность полученной собственности обуславливает и ее большую опасность для наемных топ-менеджеров. При этом вполне обоснованные опасения топ-менеджеров вскоре оказаться лишенными бесплатно полученной собственности, а точнее — связанных с ее использованием доходов, связей и т.д., вследствие увольнения с работы по причине недостижения предприятиями целевых значений прибыльности и стоимости акций, завышаемых акционерами, и их предвзятого отношения к управляющим, также способствуют развитию у них вышеуказанных целевых установок (болезней управления и их симптомов), в частности той же погони за краткосрочной прибылью. Так, еще А. Файоль указал в качестве условия выработки руководством предприятия хорошей програм-

мы действия прочность служебного положения [25, с. 46]. Э. Деминг в качестве причины копирования управленческого опыта, приобретенного в других условиях, относящегося к такой болезни, как отсутствие старания в подборе адекватных процессов управления, назвал текучесть кадров управляющих [8, с. 23].

Таким образом, финансовая капитальная система не только сама выступает порождением лени и жадности (эксперты деликатно называют это шуткой) [5], но и порождает лень и жадность — среди наемных топ-менеджеров. Именно лень и жадность являются непосредственными причинами выделяемых в экономической литературе форм проявления агентского конфликта между акционерами и управляющими — работы вподсилы, меньшего инвестиционного горизонта, принятия менее рискованных проектов, неэффективного использования ресурсов, частных привилегий (шикарных офисов, яхт и т.д.) [23].

В свою очередь, нефинансовый способ надеждения предприятия собственными средствами, когда учредители и они же управляющие получают в собственность имущество предприятия на основе эквивалентного товарообмена, побуждает их адекватно ценить имущество предприятия и, соответственно, проявлять должную заботу о его приумножении, для которой характерны предпочтение долгосрочной прибыли и производственного развития предприятия, старание в подборе адекватных процессов управления и неприятие коррупции, что, при прочих равных условиях, обеспечивает более высокое качество управления предприятием и, следовательно, его более быстрое и стабильное развитие.

Из сказанного выше ясно, что теория нефинансовой экономики, как и марксистская теория, считает низкое качество управления АО и ООО неодолимым, имманентным этим формам хозяйствования. Но, в отличие от марксистской теории, в качестве причины более низкого качества управления предприятиями соответствующих организационных форм рассматривается не наемный труд, а платный или бесплатный характер приобретения имущества предприятия в собственность топ-менеджерами предприятий, от которого зависит эффективность последних как его собственников. При этом наши выводы и выводы марксистской теории об эффективности различных организационных форм предприятий не всегда совпадают. Они совпадают в случае оценки сравнительной эффективности пар

АО и ООО и ЦПП и ПК, но не совпадают в случае оценки индивидуального предпринимателя и полного товарищества, которые могут иметь наемных работников. По этой причине они с точки зрения марксистской теории неэффективны. С точки зрения же теории нефинансовой экономики, эти формы, наоборот, относятся к более эффективным, поскольку имущество соответствующих предприятий находится в собственности их учредителей, так как они осуществляют непосредственное управление им.

В отличие от теории агентских отношений, теория нефинансовой экономики, как и марксистская теория, настаивает на имманентном классическим АО и ООО характере низкого качества управления, причем несогласна с тем, что целевые установки акционеров соответствуют высокому качеству управления предприятиями (предпочтению долгосрочной прибыли, производственного развития предприятия, неприятие коррупции и ответственному отношению к используемым технологиям управления). В частности, для акционеров, как и для наемных топ-менеджеров, характерна погоня за краткосрочной прибылью. Это объясняется как тем, что собственники фиктивного капитала не являются реальными собственниками имущества предприятия (см. выше) и отделены от заботы о нем, так и тем, что они являются собственниками фиктивного капитала, а максимизация краткосрочной прибыли максимизирует доход от него и величину его стоимости. Погоня акционеров за краткосрочной прибылью находит отражение в тех стимулах, посредством которых акционеры стремятся сблизить со своими целевыми установками таковые наемных управляющих — акции компаний и бонусы за рост прибыльности компаний возглавляют список привилегий современных топ-менеджеров [27]. Представляется, что на капиталистических предприятиях в максимизации долгосрочной прибыли (наличии стратегии, долгосрочных проектах и т.д.) реально заинтересованы менеджеры среднего и низшего звена и простые работники, проработавшие на этих предприятиях длительное время. К погоне за немедленной прибылью акционеров должна подталкивать и опасность соответствующего источника их обогащения, состоящая в том, что он может вскоре иссякнуть или даже исчезнуть вследствие реализации естественных целевых установок наемных топ-менеджеров.

С точки зрения теории нефинансовой эконо-

номики, превращение топ-менеджеров в совладельцев компании путем выплаты им бонусов ее акциями, как и передача непосредственного управления предприятием в руки одного или нескольких учредителей, в случае, если доля собственников-управляющих в капитале предприятия мала, улучшает ситуацию, но принципиально не решает проблему низкого качества управления предприятиями. Дело в том, что такая ситуация означает покупку собственниками-управляющими всего имущества предприятия, хотя и за реальные деньги, но на основе весьма неэквивалентного, доходящего до бесплатности, обмена. Эта неэквивалентность соответствующим образом снижает в глазах собственников-управляющих ценность приобретенного ими имущества, что порождает те же последствия для качества управления предприятием, что и его бесплатное приобретение в собственность командой наемных топ-менеджеров, хотя эти последствия и должны иметь меньшие масштабы.

Кардинально исправить ситуацию с качеством управления АО и крупными ООО может только превращение владельцев основной доли капитала обществ в реальных топ-менеджеров, вне зависимости от того, кто формально занимает высшие должности в дирекциях обществ, т.е. фактическое низведение наемных топ-менеджеров до уровня верхушки менеджеров среднего звена, или, наоборот, превращение наемных топ-менеджеров во владельцев основной доли капитала предприятий. Кстати, это и будет вытеснением финансов из капитальной системы предприятия.

Следует отметить, что в настоящее время в мире тенденция к фрагментации владения акциями сменилась на противоположную, и сейчас подавляющим большинством акций владеет ограниченное число институтов, среди которых пенсионные фонды, страховые компании, что создает условия для превращения собственников в топ-менеджеров и, очевидно, в какой-то мере является отражением соответствующей тенденции. О последней также говорит то, что с 1990-х гг. в США и Великобритании акционеры стали чаще использовать свою власть для того, чтобы управление предприятиями шло согласно их воле [18].

Интересным направлением вытеснения финансов из капитальных систем предприятий является полная приватизация имуще-



ства предприятий наемными руководителями предприятий, когда оно полностью переходит в их единоличную собственность, правда, это реально осуществимо только в отношении небольших предприятий. Известен случай, когда бизнесмен, создавший консалтинговую фирму, нанял в качестве генерального директора грамотного и опытного менеджера, и после того, как компания стала известной в своей сфере, завела постоянных клиентов и стала каждый год наращивать прибыль, уехал на год в кругосветное путешествие, а вернувшись, обнаружил, что генеральный директор перевел все ценные активы фирмы (сотрудников, клиентов, договора) в собственную параллельную компанию. При этом обращение в правоохранительные органы результатов не дало [26].

Вытеснением финансов из капитальной системы ресурсообеспечения в стране в целом будет развитие нефинансовых (по способу наде-

ления предприятий собственными средствами) форм хозяйствования, например индивидуальных предприятий, ПК и кооперативов в целом, полных товариществ, простых товариществ, а также формирование централизованной системы управления государственными предприятиями. Заметим, что с начала 1990-х гг. в мире в целом реально ускоренно развивается такая форма хозяйствования, как кооперативы [2, с. 234]. Следует отметить, что такая целевая установка наемных топ-менеджеров, как коррупция, способствует развитию индивидуальных предприятий и соответствующему вытеснению финансовых отношений собственности на средства производства нефинансовыми отношениями, в случае, если украденные наемными управляющими деньги вкладываются ими в предприятия, находящиеся в их единоличном владении и, естественно, под их непосредственным управлением.

### Библиографический список

1. Антропов В. В. Исламские банки в мировой финансовой системе // Деньги и кредит. 2017. № 7. С. 57–64.
2. Будович Ю. И. Кооперативы как альтернативная «нефинансовая» система ресурсообеспечения // Экономические науки. 2020. № 11 (192). С. 231–240.
3. Будович Ю. И., Лебедев К. Н. Место финансов в современной экономике (Экономика без финансов). — Краснодар: НИИ экономики ЮФО, 2020. 187 с.
4. Гончарова О. В российских компаниях чаще всего воруют топ-менеджеры — KPMG / ВЕДОМОСТИ. 14.12.2016 // <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2016/12/14/669476-samie-opasnie-moshenniki> (дата обращения: 24.11.2020).
5. Евневич М. Собственник и менеджер: кто реально управляет предприятием? / клерк. 16.11.2003 // <https://www.klerk.ru/boss/articles/5747/> (дата обращения: 29.11.2020).
6. Европейские революции XIX в. / TROJ DEN // <https://trojden.com/books/world-history/world-history-10-class-klimov-2013/19> (дата обращения: 19.11.2020).
7. Заветновский И. В. Вечные вопросы отношений директора и собственника / b17 // [https://www.b17.ru/article/top\\_manager\\_and\\_shareholder/](https://www.b17.ru/article/top_manager_and_shareholder/) (дата обращения: 24.11.2020).
8. Конарева Л. А. Кризис качества управления: причины и пути выхода. Часть 1 // Век качества. 2011. № 1. С. 22–28.
9. Крейнер С. Библиотека избранных трудов о бизнесе. Книги, сотворившие менеджмент / Пер. с англ. — М.: Олимп-Бизнес, 2005. 368 с.
10. Кудинова А. В. История возникновения и развития корпоративных объединений // Культурная жизнь Юга России. 2011. № 4 (42). С. 42–45.
11. Лебедев К. Н. Системный подход и методология менеджмента. — М.: Красная звезда, 2008. 600 с.
12. Лебедев К. Н. «Финансовый» характер собственности на средства производства в СССР и кризис советской экономики // Экономические науки. 2020. № 11 (192). С. 250–259.
13. Лебедев К. Н. Экономика без финансов // Вопросы экономики и права. 2018. № 6 (120). С. 45–53.
14. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Издание второе. Том 3. — М.: ГОСУДАРСТВЕННОЕ ИЗДАТЕЛЬСТВО ПОЛИТИЧЕСКОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, 1955. 630 (XII) с.
15. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Издание второе. Том 4. — М.: Государственное издательство политической литературы, 1955. 616 (XIV) с.
16. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Издание второе. Том 19. — М.: Государственное издательство политической литературы, 1961. 671 (XXVI) с.

17. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Издание второе. Том 25. Часть I. — М.: Государственное издательство политической литературы, 1961. 546 (VI) с.
18. Менеджеров революция / Социологический словарь // [https://sociological\\_dictionary.academic.ru/355/%D0%9C%D0%95%D0%9D%D0%95%D0%94%D0%96%D0%95%D0%A0%D0%9E%D0%92\\_%D0%A0%D0%95%D0%92%D0%9E%D0%9B%D0%AE%D0%A6%D0%98%D0%AF](https://sociological_dictionary.academic.ru/355/%D0%9C%D0%95%D0%9D%D0%95%D0%94%D0%96%D0%95%D0%A0%D0%9E%D0%92_%D0%A0%D0%95%D0%92%D0%9E%D0%9B%D0%AE%D0%A6%D0%98%D0%AF) (дата обращения: 24.11.2020).
19. Политическая экономия: Учебник. Т. 1. Капиталистический способ производства / А. М. Румянцев, Г. А. Козлов, А. Г. Милейковский и др. — М.: Политиздат, 1982. 558 с.
20. Сергеевич В. И. Лекции и исследования по древней истории русского права. Отдел второй. Вещное право / Adhdportal // [http://www.adhdportal.com/book\\_3231\\_chapter\\_53\\_Otdel\\_vtorojj\\_Veshhnoe\\_pravo.html](http://www.adhdportal.com/book_3231_chapter_53_Otdel_vtorojj_Veshhnoe_pravo.html) (дата обращения: 24.11.2020).
21. Стогней А., Краснова А. Кредит по шариату / banki.ru. 07.12.2015 // <https://www.banki.ru/news/bankpress/?id=8495894> (дата обращения: 24.12.2020).
22. Суханов Е. А. Общество с ограниченной ответственностью (ООО) / Всемирная история. Энциклопедия // [https://w.histrf.ru/articles/article/show/obshchestvo\\_s\\_ogranichennoi\\_otvietstviennosti\\_ooo](https://w.histrf.ru/articles/article/show/obshchestvo_s_ogranichennoi_otvietstviennosti_ooo) (дата обращения: 30.11.2020).
23. Теория агентских отношений и основы корпоративного управления (Corporate Governance / leksii.org // <https://leksii.org/1-79333.html> (дата обращения: 22.11.2020).
24. Типы хозяйственных стратегий / Studme.org // [https://studme.org/195583/finansy/tipy\\_hozyaystvennyh\\_strategiy](https://studme.org/195583/finansy/tipy_hozyaystvennyh_strategiy) (дата обращения: 30.11.2020).
25. Управление — это наука и искусство: А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тэйлор, Г. Форд. — М. Республика, 1992. 351 с.
26. Цепков В. Как наёмные топ-менеджеры обворовывают свои компании / Секрет фирмы. 05.10.2016 // <https://secretmag.ru/business/management/afera-pod-prikrytiem-kak-nayomnye-top-menedzhery-voruyut-u-kompanij.htm> (дата обращения: 24.11.2020).
27. Ютанова Н. Жизнь без «золотого парашюта»: как меняются доходы топ-менеджеров в России / Forbes. 21.08.2020 // <https://www.forbes.ru/karera-i-svoy-biznes/407451-zhizn-bez-zolotogo-parashyuta-kak-menyayutsya-dohody-top-menedzherov-v> (дата обращения: 27.11.2020).