

РАЗНОВИДНОСТИ КАПИТАЛИЗМА, РЫНОЧНЫХ СИЛ И ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

У. ЛАЦОНИК,

Университет Массачусетса,
Лоуэлл, США.

Перевод Оганесян А.А.

В своей широко известной работе, являющейся вкладом в дискуссию о «разновидностях капитализма», Питер Хэлл и Дэвид Соскис [39, ch. 1] освещают различие между «координируемой рыночной экономикой», примером которой является Германия, и «либеральной рыночной экономикой», примером которой является экономика Соединённых Штатов. В разделе «Либеральные рыночные экономики: Случай Америки» Хэлл и Соскис утверждают: «Либеральная рыночная экономика может обеспечить такой же уровень экономической эффективности, как и координируемая рыночная экономика, но достигается это настолько различными путями. В либеральной рыночной экономике при решении координационных проблем фирмы в большей степени полагаются на рыночные связи, чем в фирмах в управляемой рыночной экономике, чаще прибегающие к нерыночным формам координации, чем к сотрудничеству и стратегическому взаимодействию. В каждой из важных сфер деятельности фирмы конкурентные рынки более устойчивы, а институциональная поддержка нерыночных форм координации менее значительна» [39, p. 27].

Фактически, Хэлл и Соскис поддерживают общепринятую идеологию, согласно которой, в отношении координации производственной деятельности, выражающейся в высших экономических показателях, Соединённые Штаты – крупнейшая и богатейшая экономика мира – может считаться «рыночной экономикой». Данная работа построена на том суждении, что, в сравнительной перспективе, организация и конъюнктура экономики США, подобно другим развитым капиталистическим экономикам, должны рассматриваться как отличные друг от друга в смысле *корпоративного*, а не рыночного, размещения производственных ресурсов (см. [64]).

Рассматривать экономику США как преимущественно «рыночную» – значит игнорировать роль влиятельных бизнес-предприятий, занимающихся инновационной деятельностью, в формировании рыночных сил, включая институты, призванные обеспечивать альтернативное использование труда и капитала. Применительно к экономике США определение «либеральная рыночная» означает пренебрежение ролью ориентированного на экономическое развитие государства в привлечении ресурсов в инфраструктурные инвестиции в сферы образования, научных исследований и средств связи, которые обуславливают возникновение и развитие инновационных предприятий. Ключевой характеристикой капитализма является инновационное предпринимательство: взаимодействие индивидов – количество которых зачастую исчисляется десятками или сотнями тысяч – в искусно управляемых бизнес-структурах, способных преобразовывать технологии и проникать на рынки с целью разработки более высококачественных и дешёвых продуктов и образующих основу экономического роста. Чтобы постичь «разновидности капитализма», необходимо начать с анализа роли инновационного предпринимательства – фундаментального «капиталистического» института – в развитии экономики¹.

¹ Уитли [103] описывает «разновидности капитализма», основываясь на институциональных различиях между национальными системами предпринимательства, но не приводит конкретного анализа результатов развития этих

С этой точки зрения, государство вносит вклад в функционирование экономики уже в меньшей степени в качестве регулятора рынков и в большей – как инвестора в инфраструктуры, поддерживающие инновационный процесс. Но такое ориентированное на экономическое развитие государство нуждается в инновационных предприятиях. Само по себе оно порождает более высококачественных и дешёвых продуктов. Без инновационного предпринимательства государственные инвестиции в соответствующие инфраструктуры обернутся лишь растратой ресурсов. Я утверждаю, что именно анализ «разновидностей инновационного предпринимательства» образует фундамент анализа «разновидностей капитализма».

В одной из своих работ я разработал теорию инновационного предпринимательства, акцентирующуюся на роли стратегии, организации и финансовых средств в развитии фирмы (см. [56]). Взяв за исходный пункт принципы инновационного предпринимательства, выведенные из этой теории, в данной работе я представляю сравнительно-исторический синтез национальных «моделей бизнеса», образующих основу разновидностей развитого капитализма. Во втором разделе я обрисовал структуру «социальных условий инновационного предпринимательства» сквозь призму сравнительно-исторического синтеза. В третьем разделе я раскрываю формы и содержание этих социальных условий на примере американской модели предприятия «старой экономики», доминировавшей в США в 1980-х годах. В четвёртом разделе я сравниваю и противопоставляю социальные условия инновационного предпринимательства, характеризовавшие японскую модель, явившуюся вызовом американской модели экономики старого образца. Затем, в свете этого сопоставления данных моделей, в четвёртом разделе я сосредоточился на разновидностях инновационного предпринимательства в Восточной Европе, описав в общих чертах отличительные характеристики британской, германской и французской моделей предприятия. Пятый раздел посвящён эволюции американской модели предприятия в «новой экономике» последних десятилетий XX века, а также её превращение к началу XXI века в доминирующую модель хай-тек предприятия. В заключении я обращаюсь к некоторым результатам сравнительно-исторического анализа разновидностей инновационного предпринимательства применительно к конкурентному процессу и конкретизирую динамическое взаимодействие инновационного предпринимательства и ориентированного на экономическое развитие государства.

2. Социальные условия инновационного предпринимательства

Эмпирические исследования особенностей инновационного процесса выявляют такие его свойства, как неопределённость, коллективность и кумулятивность [85]. Результат этого процесса невозможно предсказать в момент размещения инвестиций, а преобразование инвестиций в инновации не может быть совершено отдельным человеком, и вообще не может быть совершено одномоментно [91; 6, р. 125]. Стратегия преодоления неопределённости опирается на коллективный и кумулятивный процесс обучения. В теории инновационного предпринимательства роль стратегии заключается в противостоянии неопределённости, роль организации – в генерировании коллективного обучения, а роль финансовых ресурсов – в поддержании кумулятивного обучения. Инновация является социальным процессом, поддерживаемым в определённое время и в определённом месте тем, что можно обозначить «социальными условиями инновационного предпринимательства».

Теория инновационного предпринимательства позволяет нам определить три социальных условия, способных преобразовывать стратегию, организацию и финансовые ресурсы в инновации, поддерживая посредством этого процесс экономического развития. Социальные условия инновационного предпринимательства проявляются в социальных отношениях, являющихся ключевыми в развитии экономики. Далее в

систем или социальных условий, лежащих в основе инновационного предпринимательства. Ценную подборку статей о «конкурентных капиталистических системах» см. в [102].

данном разделе статьи я сосредоточусь на определении этих социальных условий, а в следующих разделах – на их различиях в странах, характеризующихся отличающимися друг от друга экономическими институтами, регулирующими размещение ресурсов, занятость и финансовые инвестиции.

Социальным условием, способным преобразовывать стратегию в инновацию, является стратегический контроль – совокупность отношений, наделяющих принимающих решения лиц полномочиями размещения ресурсов фирмы с целью противостояния технологической, рыночной и конкурентной неопределённости, присущих инновационному процессу. Для того, чтобы возникла инновация, лица, занимающие ответственные за принятие стратегических решений должности, должны обладать как возможностями, так и стимулами вкладывать ресурсы в стратегии инновационного инвестирования. Их возможности поступать так будут определяться их знаниями того, как текущий инновационный потенциал организации, использование которого они контролируют, может быть улучшен с помощью стратегических инвестиций в новые, как правило, взаимодополняющие, возможности. Их стимулы, в свою очередь, будут зависеть от соотношения их частных интересов с интересами коммерческого предприятия по достижению и поддержанию его конкурентных преимуществ.

Социальным условием, способным преобразовывать организацию в инновацию, является организационная интеграция – совокупность отношений, формирующих стимулы, побуждающие людей устремлять свои навыки и усилия к достижению целей организации. Необходимость организационной интеграции определяется сложностями, связанными с развитием инновационного процесса – то есть необходимостью организационного обучения – в сочетании с императивом поддерживать высокий уровень использования инновационных инвестиций, если высокие постоянные издержки, сопровождающие эти направляемые на развитие инвестиции будут трансформированы в низкие издержки на единицу продукции. Способы вознаграждения (в форме продвижения по службе, премий и льгот) являются важными инструментами объединения индивидов в организации. Для генерирования инноваций недостаточно, чтобы способы вознаграждения попросту регулировали рынок труда посредством привлечения и удержания занятых. Отчасти система вознаграждений должна быть направлена на регулирование процессов обучения, образующих сущность инноваций, и мотивирующая вовлечение занятых в процесс коллективного обучения. Более того, со временем происходит накопление такого коллективного обучения, что неизбежно влечёт за собой финансовые обязательства поддерживать обучающуюся организацию.

Социальное условие, способное преобразовывать финансовые ресурсы в инновацию, – это финансовое обязательство – совокупность отношений, обеспечивающих размещение денежных средств с целью поддержания кумулятивного процесса развития инноваций до тех пор, когда он начнёт порождать финансовую отдачу. То, что обычно называют «постоянным» капиталом, создаёт возможность с течением времени накапливаться потенциалу, образуемому в процессе коллективного обучения, несмотря на присущую инновационному процессу неопределённость. Стратегический контроль над внутренними бюджетными поступлениями – ключевая форма финансового обязательства, но этот «внутренний капитал» зачастую должен дополняться внешними финансовыми ресурсами, такими как выпуск акций, облигаций или банковский заём, которые в различное время и в различных обстоятельствах могут в большей или меньшей степени использоваться для поддержания инновационного процесса.

С точки зрения «социальных условий инновационного предпринимательства» возникает вопрос, как и при каких условиях осуществление стратегического контроля обеспечивает стремление предприятия к развитию, основанное на использовании коллективных процессов и кумулятивных путей, образующих основу его особого конкурентного успеха (о практическом применении этих идей см. [10; 70; 53]). Осо-

бую значимость при накоплении и преобразовании потенциала в знание-интенсивных отраслях приобретает база навыков, в которую фирма инвестирует, следуя своей инновационной стратегии (см. рис. 1). В рамках фирмы разделение труда предполагает функциональное разграничение специальностей, а также иерархию ответственности. В любой момент времени функциональное и иерархическое разделение труда внутри фирмы определяет её базу навыков. Стремясь генерировать коллективное и кумулятивное обучение, лица, осуществляющие стратегический контроль, могут выбирать, каким образом следует структурировать базу навыков, включая перемещение и продвижение служащих в пределах системы функционального и иерархического разделения труда в организации на протяжении их карьеры. В то же самое время, однако, организация базы навыков ограничивается как особыми требованиями к процессу обучения, связанными с функционированием отрасли, выбранной фирмой в качестве сферы конкурентной деятельности, так и альтернативными вариантами трудоустройства персонала, который фирма желает нанять. Инновационное предпринимательство требует, чтобы лица, осуществляющие стратегический контроль, были способны распознать конкурентные преимущества и слабости существующей в их фирме базы навыков и, таким образом, изменения в этой базе навыков, обязательные для инновационного ответа на конкурентный вызов. Эти лица, принимающие стратегические решения, также должны уметь мобилизовать существующие финансовые обязательства, направляя их на поддержание потока инвестиций в базу навыков до тех пор, пока это будет способствовать генерированию более высококачественных и дешёвых продуктов, чем прежде.



Рис.1. Стратегия, организация и базе навыков в теории инновационного предпринимательства

Как будет показано в следующих разделах данной статьи, в перспективе межстранового сравнения база навыков, применяемая организацией для преобразования технологий и получения доступа на рынки, может заметно различаться даже в рамках одинаковой отраслевой деятельности на протяжении одной и той же исторической эпохи, и породить различные конкурентные исходы. Именно потому что инновационное предпринимательство опирается на социальные условия, развитие и использование базы навыков, которое происходит в одной институциональной среде, может и

не происходить в иной институциональной среде, по крайней мере, в определённый момент времени. Более того, даже в пределах одной и той же отрасли в одной и той же стране динамический потенциал, порождавший инновационный результат в рамках одного исторического периода, может стать статичным, препятствующим инновационной реакции в последующем историческом периоде.

Если согласиться с тем, что коммерческие предприятия – это социальные структуры, включённые, в свою очередь, в более крупную (как правило, национальную) институциональную среду, теория инновационного предпринимательства сама должна рассматриваться как часть модели отношений между промышленными секторами, коммерческими предприятиями и экономическими институтами, которые могут поддерживать процессы, способные преобразовывать технологии и проникать на рынки с целью создания более высококачественных и/или более дешёвых, чем ранее существующие, продуктов. На рис. 2 схематично изображена перспектива взаимодействия отраслей, предприятий и институтов в процессе формирования социальных условий инновационного предпринимательства. Прежде всего, я поясню взаимодействия, изображённые на данной диаграмме, а затем кратко остановлюсь на разнообразии социальных условий инновационного предпринимательства в крупнейших развитых странах в последних десятилетиях XX века.

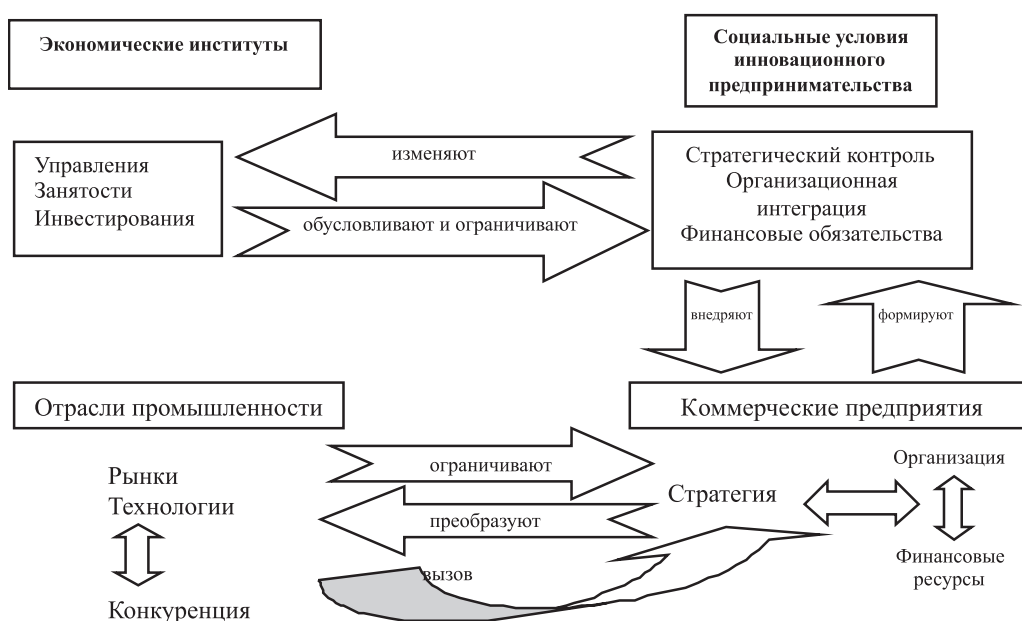


Рис. 2. Социальные условия инновационного предпринимательства

Инновации различаются по промышленным секторам в отношении разрабатываемых технологий и рынков, на которые фирма стремится получить доступ. В теории оптимизирующей фирмы технологии и рынки выступают как нечто заданное по отношению к коммерческим предприятиям: они рассматривают «стратегию» предприятия как идентичную стратегии любой другой фирмы в отрасли (см. [56]). В теории инновационной фирмы, напротив, стратегия предприятия преобразует технологии и рынки, противостоя таким образом технологической неопределённости – вероятности провала стратегии инновационного инвестирования при разработке более высококачественных товаров или процессов – и рыночной неопределённости – вероятности провала стратегии при захвате достаточного рыночного пространства с целью трансформации высоких постоянных издержек разработки этих продуктов или процессов

в низкие издержки на единицу продукции. Но как отражено в нижней части рис. 2, занимающаяся инновационной деятельностью фирма должна также противостоять конкурентной неопределённости – вероятности того, что, даже если фирме успешно удаётся преобразовывать технологии и проникать на рынки с целью разработки более высококачественных и более дешёвых, чем ранее, продуктов, конкуренты не сделают то же самое ещё лучше и с ещё более низкими издержками.

Возникновение новой конкуренции бросает вызов инновационной фирме. Она может стремиться к тому, чтобы найти инновационные ответные меры, или же приспособиться, основываясь на уже совершённых инвестициях, к примеру, заключив соглашение о заработной плате или характере работы с рабочим коллективом, договорившись об отсрочке погашения долга с кредиторами или временном освобождении от налоговых обязательств и получении других субсидий – с государством (см. [58]). Предприятие, которое выбирает приспособленческий путь, в сущности, перестаёт быть инновационным и превращается в оптимизирующее. Тип реакции предприятия будет зависеть не только от способностей и стимулов лиц, осуществляющих стратегический контроль, но также и от навыков и усилий, сосредоточенных в данной организации, а также от финансовых обязательств, которые могут быть мобилизованы для поддержания конкурентного процесса перед лицом угрозы конкуренции.

В случае успешности инновации в течение продолжительного отрезка времени в определённой стране виды стратегического контроля, организационной интеграции и финансовых обязательств, характеризующих инновационные фирмы этой страны, образуют особые социальные условия инновационного предпринимательства. Можно задаться вопросом, почему социальные условия инновационного предпринимательства проявляют схожие характеристики среди фирм одной страны, в особенности, если они функционируют в различных отраслях? Или поставим вопрос иначе: почему социальные условия инновационного предпринимательства не одинаковы для всех фирм во всех отраслях всех стран? Ответ на оба вопроса, как следует из рис. 2, заключается в том, что исторически страны различаются своими институтами. В любой момент времени эти институты одновременно и делают возможным функционирование фирм, и ограничивают его, а характерные элементы этих институтов со временем укореняются в самих способах функционирования фирм. Особой значимостью с точки зрения влияния на социальные условия инновационного предпринимательства обладают экономические институты, связанные с управлением, занятостью и инвестированием. В ходе исторического процесса стратегическая организационная и финансовая деятельность инновационных предприятий страны формирует характеристики этих экономических институтов, но институты эти также существуют и развиваются независимо от данных предприятий, как часть «социальной фабрики» – правил и норм, действующих в экономической сфере страны, которые находят применение и в области социальных отношений между национальными фирмами.

Институты управления определяют то, как в обществе осуществляется распределение прав и ответственности различных групп людей, связанных с размещением производственных ресурсов, а также то, каким образом происходит наложение ограничений на разработку и использование этих ресурсов. Институты занятости определяют, как общество развивает потенциал имеющейся и будущей рабочей силы, а также регулирует уровень занятости, условия труда и вознаграждения. Институты инвестирования определяют способы, которыми общество может гарантировать доступность достаточного количества финансовых ресурсов на постоянной основе для поддержания развития его производственного потенциала. Эти экономические институты обуславливают и в то же самое время ограничивают стратегическую, организационную и финансовую деятельность коммерческих предприятий, оказывая таким образом влияние на условия инновационного предпринимательства, характеризующие социальные отношения внутри любой данной фирмы в любой момент времени. Если данные коммерческие предприятия преуспеют в инновационной сфере, они

могут переформировать условия инновационного предпринимательства; к примеру, лица, ответственные за принятие решений в этих фирмах, действуя сообща, могут предпринять шаги, направленные на реформирование этих институтов, для того чтобы они отвечали новым потребностям данных предприятий.

Итак, этот крайне схематичный вариант развития событий предполагает динамическое историческое отношение между организациями и институтами в ходе эволюции социальных условий инновационного предпринимательства. Чтобы пойти дальше этой схемы, необходима интеграция теории инновационного предпринимательства и сравнительных исследований эволюции условий инновационного предпринимательства в различное время и в различных местах. Изучать инновационное предпринимательство, абстрагируясь от частных социальных условий, позволяющих ему производить с меньшими издержками более высококачественные продукты, означает предвосхитить понимание того, как фирма, прежде всего, стала инновационной, а также как её потенциал может превратиться в устаревший. Сравнительно-исторический анализ даёт нам возможность учиться на прошлом опыте и предоставляет рабочие гипотезы для текущих исследований (о применении такой интегрированной методологии см. [57]; о сравнительно-историческом синтезе при исследовании инновационной фирмы см. [61]).

В качестве первого примера такой рабочей гипотезы можно привести то, что опыт сравнительно-исторического анализа инновационного предпринимательства подтверждает, что, вопреки общераспространённому мнению, укоренившемуся с конца XIX века, форма собственности фирмы не является решающим моментом для понимания способа стратегического контроля, на котором основывается инновационное предпринимательство. Решающими являются возможности и стимулы менеджеров, уполномоченных осуществлять стратегический контроль. Составляют ли они большинство собственников фирмы, государственных служащих или служащих открыто котируемых компаний, необходимо знать, где и как эти стратеги-менеджеры получили опыт, необходимый для использования ресурсов для развития инновационного процесса, и об условиях, при которых их личное вознаграждение будет зависеть от инновационного успеха фирмы.

Второе, наиболее существенный, если не единственный, источник финансовых средств для инновационной фирмы следует искать в тех доходах, которые генерируются самой фирмой. Отчисления, формируют основу корпоративных финансов [79; 19; 87]. Использование банковских финансовых ресурсов для укрепления внутренних фондов с целью обеспечения необходимого объёма финансовых ресурсов требует тесных связей между финансовыми институтами и инновационными фирмами, как, например, в японской модели. В определённое время и в определённом месте фондовый рынок может предоставить финансовые обязательства некоторым фирмам с хорошей репутацией. Но в качестве финансового института, главная функция фондового рынка заключается в обеспечении ликвидности для уже совершённых производственных инвестиций, а не обязательств для финансирования новых производственных инвестиций. Это даёт возможность предпринимателям-собственникам и идущим на риск предпринимателям извлечь доход из инвестиций, вложенных ими в начинающие компании, а домохозяйствам – диверсифицировать свои портфельные сбережения таким образом, чтобы они смогли извлечь доход от деятельности на фондовом рынке, как непосредственно, так и вверив свои сбережения институциональным инвесторам, без необходимости затрат времени и усилий на осмысливание и оценку инновационного потенциала компаний, разместивших на фондовом рынке свои акции.

Третье, поскольку стратегический контроль и финансовые обязательства очень существенны для инновационного предпринимательства, именно организационная интеграция предопределяет инновационный потенциал, которым в действительности располагает фирма. Виды организационной интеграции, обуславливающие развитие инноваций, различаются в зависимости от отрасли и институциональной среды, а так-

же изменяются со временем. Нельзя с уверенностью ожидать, что иерархическое и функциональное разделение труда, которое, будучи интегрировано в процесс обучения, в прошлом обуславливало генерирование инноваций, даст такой же эффект в будущем, когда предприятие столкнётся с изменениями в области технологии, рынков и конкуренции – изменениями, которые в некоторой степени обусловлены самими инновациями.

В теории инновационного предпринимательства стратегия, финансовые ресурсы и организация взаимосвязаны в динамическом процессе, результатом которого является обучение. Чтобы в полной мере постичь инновационное предпринимательство, необходимо понимать реальный процесс обучения: связь между «молчаливым» знанием и кодифицируемым знанием, между индивидуальным потенциалом и коллективным потенциалом, а также между тем, что изучается в определённый момент времени, и тем, как происходит накопление этого знания с течением времени (см. [69]). Преобладающие социальные условия инновационного предпринимательства образуют среду для этих процессов обучения, формируя желаемые типы обучения, границы поддержания этих процессов, а также способы взаимодействия людей в процессе обучения, как когнитивные, так и поведенческие. Влияние социального контекста выражается функциональной и иерархической интеграцией баз навыков, которые могут значительно различаться в зависимости от отрасли и институциональной среды, а также от временного отрезка [61].

3. Американская модель старой экономики²

Американская модель предприятия занимала доминирующие позиции в ходе глобальной конкуренции в течение десятилетий, последовавших за Второй Мировой войной (см. рис. 3). Ключевой характеристикой данной модели предприятия стало разделение акционерной собственности и осуществляемого менеджерами контроля. Существование развитых фондовых рынков, таких как Нью-Йоркская фондовая биржа (NYSE), выразилось за первые десятилетия XX века в расщеплении акционерной собственности, оставив за должностью менеджера функцию контроля над размещением корпоративных ресурсов. По идее, советы директоров, представляющие интересы акционеров, контролировали решения этих менеджеров; на практике, лица, высшие руководящие должности, подбирали директоров со стороны и сами являлись членами совета директоров. Акционеры могли критиковать действия менеджеров путём вынесения предложений на ежегодных общих собраниях, но с течением XX века происходило развитие правовых норм, уполномочивающих менеджеров не учитывать предложения акционеров, касающихся обычных деловых вопросов (к примеру, поглощения или сокращения штата), в отличие от социальных проблем (таких, как половая дискриминация или наносимый корпорацией вред окружающей среде).

Построив свою карьеру в компании, которую они в итоге стали возглавлять, лица, занимающие руководящие посты, оценивали себя как «люди организации». Как таковые, они стремились действовать в интересах организации, а не в личных интересах; успех их собственной карьеры зависел от успеха всего предприятия. В течение первых послевоенных десятилетий зарплата высшего управленческого персонала в американских корпорациях ограничивалась иерархически выстроенной системой заработной платы в управленческой организации, которой они руководили. Однако уже в 1950-х годах высшее руководство этих компаний стали получать фондовые опцио-

² Существует множество литературы, посвящённой широкому спектру тем, дающих представление о характеристиках различных национальных моделей предприятия, описанных ниже. Помимо прямого цитирования или ссылок на конкретные данные, вместо отсылок к источникам по каждому отдельному аргументу по всему тексту, для каждой модели предприятия я предоставляю читателю список ключевых источников, над которыми я поработал (включая мои предыдущие работы, которые, в свою очередь, содержат релевантные библиографические ссылки). Для американской модели предприятия старой экономики я привожу следующие источники: [81; 78; 12; 45; 49, chs. 7–10; 48; 51; 9; 92; 44; 84, chs. 3–6].

ны, как разновидность вознаграждения, которая, как я буду утверждать далее, была в корне пагубна для организационной интеграции лиц, уполномоченных осуществлять стратегический контроль.

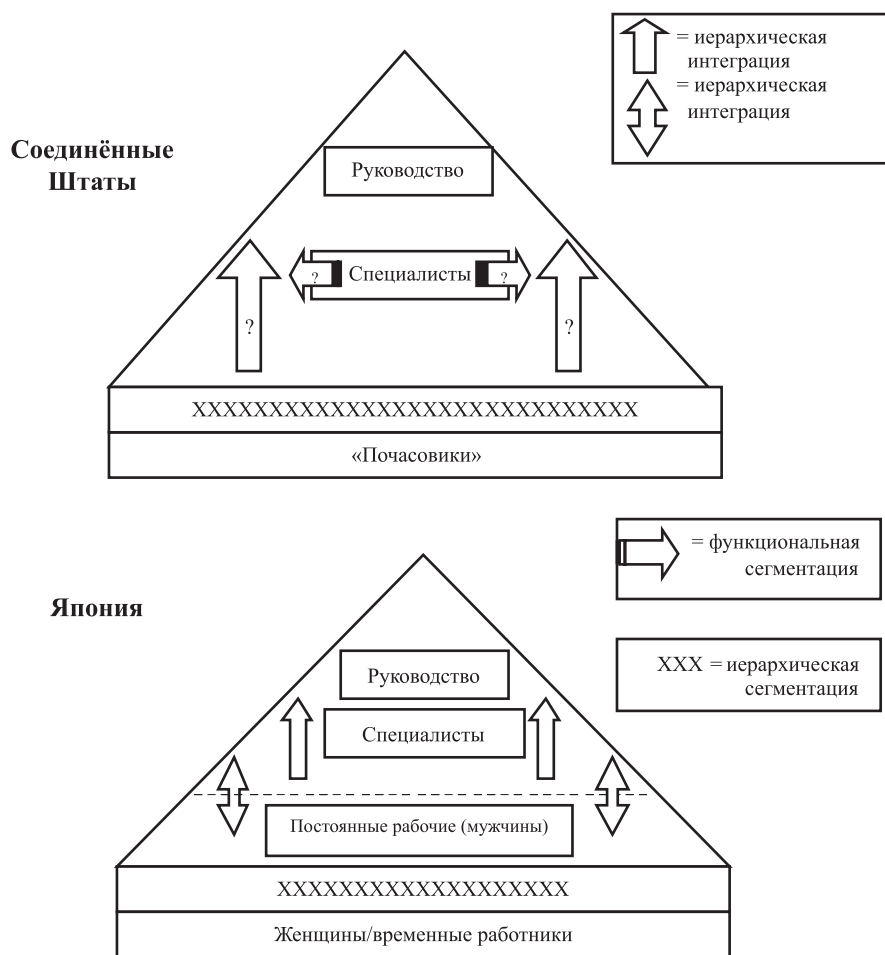


Рис. 3. Сравнение американской модели предприятия старой экономики и японской модели предприятия

Американская модель предприятия демонстрировала эффективность при разработке инноваций, когда должностные лица, осуществляющие стратегический контроль, были объединены со структурами администраторов и технических специалистов, вовлечёнными в эти разработки и обеспечивавшими использование производственных ресурсов компании. Карьера этих «людей организации» двигалась по пути, на протяжении которого они перемещались по горизонтали и вертикали согласно определённой корпоративной иерархии, с возможностью, если не с высокой степенью вероятности, взлёта на высшие руководящие должности. Эти цельные управленческие структуры способствовали функциональной интеграции потенциала администраторов и технических специалистов, совершая вклад в крупнейшую мировую систему – систему массового производства.

В то же самое время, однако, отличительной характеристикой американской модели была организационная сегментация, на верхних уровнях иерархии, между штатными менеджерами, на подготовку и квалификацию которых корпорация затратила внушительные средства, и так называемыми «почасовиками», которые, зачастую проводя всю свою трудовую жизнь в пределах одной компании, обычно рассматривались

как взаимозаменяемые товары, в способности которых компании не было никакой необходимости инвестировать, на нижних ступенях иерархии³. Штатные менеджеры поступали в эти корпорации, имея высшие учёные степени, полученные на базе хорошо финансируемой, поддерживаемой государством системы, учебные планы которой сформировались исторически под влиянием потребностей бизнес-корпораций в техническом и административном персонале. Почасовые же рабочие приходили в эти корпорации с дипломами об окончании средней школы, которые, в основном, свидетельствовали о посредственном образовании.

Тем не менее, защита профсоюзов, наём и увольнение в соответствии с трудовым стажем, оплата за сверхурочную работу, потребности корпораций в надёжных, пусть даже и малоквалифицированных, рабочих для поддержания процессов массового производства, а также успех американской модели в совокупности послужили тому, что эти почасовики смогли получать хорошую заработную плату и льготы. Однако, как правило, в лучшем случае почасовики в течение своей трудовой жизни могли надеяться дослужиться до должности старшего работника – штатной должности, которая (для всех штатных служащих) лишала этих старших права участвовать в коллективном ведении переговоров, фактически являясь, как правило, бесперспективной для какого-либо последующего движения по карьерной лестнице. Тем временем, главную заботу штатных менеджеров в течение послевоенных десятилетий составляло развитие автоматических технологий, позволяющих вытеснить человеческие навыки, с тем чтобы на «фабрике будущего» их компании могли обходиться без найма «почасовиков», казавшихся им недостаточно образованными, недостаточно квалифицированными и чересчур хорошо оплачиваемыми.

Американская промышленная корпорация получала значительную финансовую поддержку согласно правительственным программам развития технологий в сферах аэрокосмической промышленности, компьютеризации и наук о жизни. Развитие производственного потенциала этих государственных инвестиций зависело от исследовательских возможностей корпорации, но, при данном размере и сроке вовлечённых инвестиций, даже крупнейшие и наиболее успешные бизнес-корпорации вряд ли оказались способны или желали бы финансировать свою деятельность самостоятельно. Нераспределённая прибыль формировала финансовую основу инвестиций, совершаемых корпорацией; в 1960-х и 70-х годах налоги на корпорации составляли около 39 процентов прибыли корпорации (включая оценку товарно-материальных ценностей и амортизационные отчисления), дивиденды достигали примерно 25 процентов, а отчисления – порядка 36 процентов. Когда корпорации нуждались в дополнительных финансовых инвестициях, они выпускали корпоративные облигации по благоприятному безопасному курсу, отражавшему отношение задолженности к собственному капиталу. Банковские кредиты расходовались практически исключительно на оборотный капитал. Использование компаниями фондового рынка ограничивалось лишь его ролью источника инвестиционных средств.

Как я утверждаю далее, на протяжении 1970-х и 80-х годов американская модель пошатнулась перед лицом конкуренции со стороны Японии, начавшей вовлекать простых цеховых рабочих в процессы организационного обучения. Кроме того, внутренняя связь управленческих структур американских корпораций ослабевала, в особенности с укрупнением масштабов корпораций и диверсификации их капитала на многие сферы деятельности. Тенденция к образованию конгломератов в 1960-х годах разделила высшие руководящие должности и остальной управленческий персонал организации. Кроме того, всё в большей степени интегративная иерархическая система вознаграждений перестала регулировать оплату руководителей лиц, искрен-

³ Не находящиеся на окладе служащие классифицировались как «почасовики» (или работники с нормированным рабочим днём) согласно Национальному закону о трудовых отношениях, – продукту периода «Нового курса», требовавшего, чтобы служащие, труд которых оплачивался исходя из количества отработанных часов, получали 150 процентов этой заработной платы в случае, если они работали дольше стандартного рабочего дня. Сверхурочная работа служащих, находящихся на твёрдом окладе, не включалась в сферу действия этого закона.

не поддерживавших идеологию максимизации акционерной прибыли, поскольку их правление вознаграждало их как никогда щедро фондовыми опционами. В то же самое время, в высокотехнологичных отраслях более молодые специалисты, технический и административный персонал оказались в гораздо меньшей степени зависимы от построения карьеры в рамках корпоративных иерархий, характерных для старой экономики, чем созданием новых фирм, основывающихся на модели предприятия новой экономики, предоставляющих возможность использования внутрифирменной мобильности для преследования альтернативных карьерных путей.

4. Японский вызов⁴

В 1970-х и 80-х годах японская модель предприятия открыто противопоставлялась американской модели старой экономики, как изображено на рис. 3. на протяжении послевоенных десятилетий управляемые менеджерами американские корпорации доминировали на арене международной конкуренции в широком спектре высокотехнологичных отраслей. Многие из этих корпораций продолжали аккумулировать инновационный потенциал ещё с конца XIX века. Во время депрессии 1930-х годов даже те из промышленных корпораций США, которые значительно сократили производство и численность персонала, продолжали, несмотря на это, инвестировать в НИОКР и развивать свой инновационный потенциал. В рамках новой структуры кооперативных производственных отношений, выросших из конфликтов депрессивных лет, американские промышленные корпорации оказались готовы воспользоваться преимуществами послевоенного бума, чтобы восстановить свои позиции непревзойдённых мировых производителей потребительских товаров длительного пользования, таких как автомобили и электроприборы, а также соответствующих средств производства, таких как сталь или механические станки. С помощью правительства США в виде поддержки исследований и заключения государственных контрактов, американские компании также достигли лидерства в сфере компьютерной и полупроводниковой промышленности.

Затем, в 1970-х и 80-х годах японские компании бросили вызов промышленным корпорациям США в области тех самых отраслей промышленности, в которых как раз в 1960-х американские корпорации, казалось бы, обладали неоспоримым конкурентным преимуществом. Основываясь на развитии инновационного потенциала на внутреннем рынке в течение 1950-х и 60-х годов, японские компании достигли конкурентные преимущества над американскими компаниями в таких отраслях, как сталелитейная промышленность, производство кристаллов памяти, механических станков, электрооборудования, бытовых электроприборов и автомобилестроение. Первоначально, как только экспорт из Японии в США резко возрос в последней половине 1970-х годов, многие обозреватели списывали это на характерные для Японии более низкую заработную плату и более продолжительный рабочий день. К началу 1980-х годов, однако, на фоне продолжающегося роста реальной заработной платы в Японии, стало понятно, что преимущество её экономики основывается на исключительных способностях, позволяющих производить более высококачественные и дешёвые продукты.

Три бизнес-института – устойчивость акционерной собственности, долгосрочная занятость и кредитование со стороны главного банка⁵ – подготовили социальные условия поразительного успеха Японии. Устойчивость акционерной собственности обеспечивала топ-менеджерам японских промышленных корпораций стратегический контроль, требуемый для инвестирования в инновации в отраслях, которые в 1950-х годах не возникало повода рассматривать как в конечном счёте успешные на арене международной конкуренции. Долгосрочная занятость давала возможность

⁴ Данный раздел опирается на работы [38; 104; 2; 20; 36; 23; 25; 22; 24; 15; 4; 88; 50; 59; 63; 62; 93; 76], а также на множество других источников, процитированных в них.

⁵ Чаще их называют институтами «перекрёстного владения акциями», «пожизненной занятости» и «системы главного банка», соответственно. В силу причин, о которых будет сказано ниже, и обоснование которых содержится в [62], эти термины опускаются как дезориентирующие.

соответствующим компаниям внедрять новую модель иерархической и функциональной интеграции, позволявшую вовлекать в коллективный и кумулятивный процесс обучения, используя методы, недоступны их международным конкурентам. Развитое банковское кредитование обеспечивало эти компании таким уровнем финансовых обязательств, который позволял им и быстро расширяться, и поддерживать процесс развития инноваций, покуда они могли генерировать прибыль, вначале на внутреннем, а затем и на внешних товарных рынках. Давайте кратко остановимся на том, как происходила эволюция этих институтов, и как произошло их встраивание в деятельность японских промышленных предприятий в послевоенные десятилетия.

В 1948 году Верховный Главнокомандующий Союзными силами и оккупационные власти Японии – начали проводить расформирование дзайбацу, гигантских холдинговых компаний, доминировавших в экономике Японии со времён эпохи Мейдзи конца XIX века вплоть до Второй Мировой войны. Этот процесс расформирования не только лишал собственности семьи, владевшие дзайбацу, но также и освободил от обязанностей прослойку топ-менеджеров холдингов дзайбацу, а также крупных аффилированных компаний. Принятие контроля над осуществлением стратегических решений в японских промышленных предприятиях было «третьеразрядной обязанностью», исполняли которую преимущественно инженеры, которых вырвали из менеджеров среднего звена и переместили на руководящие должности в компании, у которых не было иной альтернативы, кроме как искать новое применение своему нарастшему потенциалу на рынках мирной продукции.

Контроль, осуществлявшийся этими молодыми и амбициозными руководителями, отнюдь не был безопасным. Существовали опасения относительно того, что акционеры, почти 70 процентов которых составляли частные лица, могли объединиться и потребовать наделения традиционными для собственников правами контроля. Инвестирование в потенциал компаний требовало от менеджеров поддержания такого уровня контроля над использованием доходов корпорации, насколько это возможно. Но неразвитое состояние компаний, являющееся следствием расформирования дзайбацу, а также структура публичной акционерной собственности сделало японские предприятия уязвимыми, если не в смысле отчуждения собственности в пользу государства, то в смысле риска ослабления спроса со стороны внешних лиц на распределение прибыли компаний в случае её возникновения.

Чтобы защитить себя от покушений на «прибыль от акций» со стороны этих аутсайдеров, руководители корпорации начали внедрять практику перекрёстной акционерной собственности. Банки и промышленные компании убирали обыкновенные акции с рынка путём скупки акций друг друга. Всё в большей степени деловые отношения между компаниями, как промышленными, так и финансовыми, укреплялись благодаря этому механизму перекрёстной акционерной собственности, при которой компания, имевшая более тесные отношения с другой компанией, наверняка владела большим количеством акций этой компании, которое могло достигать закреплённого законом максимума – 5 процентов для акций, выпущенных в обращение (или 10 процентов для страховых компаний). Со временем, по мере изменения деловых отношений между финансовыми и промышленными организациями, сеть перекрёстной акционерной собственности становилась более запутанной, так что взаимное владение акциями между двумя компаниями перестало быть важной характеристикой системы; зато важность приобрела прочность сети устойчивой акционерной собственности. Институт устойчивой акционерной собственности не опирается на договорные отношения; скорее, он держится на готовности всего японского бизнес-сообщества допустить, что компания не преследует собственную выгоду, продавая принадлежащие ей акции другой компании публичному собственнику⁶.

⁶ Оказавшись в бедственном финансовом положении, компания может увеличить объём наличных денег, продав часть стабильных акций другим компаниям по текущей рыночной цене, но с условием возможности выкупа акций, также по текущей рыночной цене, по факту улучшения своего финансового положения.

Японские компании регулярно передавали своё право голоса по доверенности менеджерам компаний, акциями которых они владели. Чтобы снизить возможность оказания давления на менеджеров со стороны внешних акционеров в форме навязывания своих требований, фактически все компании, зарегистрированные на Токийской фондовой бирже, проводили ежегодные общие собрания акционеров в одно и то же время в один и тот же день – последнюю пятницу июня в 2:00 после полудня; продолжительность собраний на протяжении 1990-х годов составляла в среднем 28,37 минуты [43, р. 41]. Тем не менее, до тех пор пока в 1990-х годах правительство не начало борьбу с деятельностью якудзы, члены японской организованной преступности регулярно взимали «дань» с японских топ-менеджеров в обмен на обещание не поднимать компрометирующих вопросов на собраниях акционеров, а после получения взяток запугивали всякого участника собрания, который мог иметь подобные намерения.

К 1955 году, согласно самому ёмкому и наиболее полному её определению как акционерного капитала в руках постоянного круга акционеров, которые не стали бы продавать свою часть акций на рынке в одностороннем порядке, устойчивая акционерная собственность охватывала 25 процентов акций, выпущенных в обращение на Токийской фондовой бирже, а к 1960-му году – уже 40 процентов. В начале 1960-х годов этот процент незначительно снизился, но после открытия в 1964 году японских рынков ценных бумаг, когда Япония вышла в состав Организации экономического сотрудничества и развития, бизнес-сообщество, опасаясь поглощения со стороны иностранцев, предприняло меры для укрепления устойчивой акционерной собственности. В 1975 году её доля превышала 60 процентов, что продолжалось вплоть до 2000 года; максимального значения эта цифра достигла в 1988 году, составив 67,4 процента. Во время спада 90-х годов отмечалось постепенное снижение устойчивой акционерной собственности до 62 процентов в 1998, а затем – резкое падение до 57 процентов в 2000-м году. Подавляющее большинство финансовых институтов, отягощённых массой неисполняемых займов и вынужденных превратить свои акции в наличные деньги, для того чтобы восстановить коэффициент достаточности основного капитала, распродалось, в то время как на долю иностранных агентов приходилось практически полностью увеличение всего объёма выпущенных в обращение акций⁷.

Начиная с 1950-х годов менеджеры корпораций прибегали к стратегическому контролю, используемому в рамках устойчивой акционерной собственности для построения организаций, характеризовавшихся функциональной и иерархической интеграцией (см. рис. 3). Решающее значение при построении этих организаций имели инвестиции в образованную рабочую силу, вкладываемые японским правительством начиная с последних десятилетий XIX века. В ходе десятилетий, последовавших за Реставрацией Мейдзи 1868 года, начальное и среднее образование целой нации поднялось на высокий уровень. В то же время трансформация системы высшего образования породила увеличение предложения выпускников университетов, которые устраивались на работу в промышленность. В дополнение к высокой оплате их труда, компании часто несли значительные расходы, связанные с отправкой этих хорошо образованных специалистов за границу на сроки различной продолжительности для приобретения опыта в сфере промышленности.

В результате, как следствие Второй Мировой войны, японские компании могли воспользоваться высоким предложением высокообразованных и квалифицированных инженеров и менеджеров. Многие служащие компании Toyota, к примеру, накапливали соответствующий технологический опыт на протяжении предшествующих

⁷ В марте 2000 года иностранцы владели 13,2% выпущенных в обращение акций, увеличив свою долю с 4,2% в 1990 году и 10,0% в 1998-м. К 2004 году эта доля, как считается, выросла примерно до 18%, но начиная с 2000-го Токийская фондовая биржа, которая начиная с 1949 г. ежегодно обновляла информацию об акционерной собственности с точки зрения типа владельца, не сообщила данных показателей. В отношении стоимости (в отличие от количества) находящихся в собственности акций, доля иностранцев возросла с 6% в 1992 г. до более чем 13% в 1998-м и почти 24% – в 2005 г. [99, р. 60].

десятилетий, работая на группу предприятий, являвшуюся в то время ведущим производителем ткацкого оборудования в Японии. К тому же, автомобильная промышленность была привлекательной для многих инженеров, получивших опыт в японской авиационной промышленности в течение довоенных и военных лет.

Более того, до начала войны многие японские компании практиковали вовлечение старших рабочих в структуру управленческого обучения, с тем чтобы они могли не только осуществлять функции надзора, но также и обучать цеховых рабочих. Тогда как в США надзиратели, как «люди среднего звена», служили в качестве буфера между управленцами и цеховыми рабочими, в Японии они выступали интегрирующим менеджером и цеховых рабочих звеном. Начиная с конца XIX века, главной целью обучения менеджеров было развитие технологий автоматизации, способных освободить цеховых рабочих от их обязанностей. Напротив, по мере усиления недостатка этих ремесленных навыков в Японии, проблема, с которой столкнулись занятые развитием технологий менеджеры, со времён эры Мейдзи, состояла в развитии навыков на уровне цеховых рабочих как часть стратегии организационного обучения, объединявшей потенциал менеджеров и рабочих.

Возникновение в начале 1950-х годов объединений предприятий одновременно отражало социальные основы иерархической интеграции цеховых рабочих и укрепляло их. В течение последней половины 1940-х годов крайне неблагоприятные экономические условия и демократические инициативы породили боевое трудовое движение «белых» (технических и административных служащих) и «синих воротничков» (занимающихся физическим трудом рабочих). Целью новых производственных профсоюзов было обеспечение «производственного контроля»: ввод в эксплуатацию неработающих предприятий, с тем чтобы рабочие могли зарабатывать средства к существованию. В качестве альтернативы этим боевым производственным профсоюзам передовые компании создавали профсоюзы «белых воротничков» и профсоюзы «синих воротничков». В 1950-м году под влиянием всё более ужесточавшихся экономических условий в результате антиинфляционной политики периода оккупации такие компании, как Toyota, Toshiba и Hitachi увольняли членов боевых профсоюзов и предлагали оставшимся служащим членство в союзах, создаваемых по инициативе компаний. Рецессия 1953 года, следовавшая за войной в Корее, также создала возможности проведения этой политики для большего числа компаний.

Старшие рабочие и надзиратели являлись членами союзов, как и весь имеющий университетское образование персонал, на протяжении по крайней мере первых десяти лет службы перед их официальным перемещением в слои «менеджмента». Руководители союза, которые сами являлись работниками компании, регулярно проводили плановые конференции с менеджерами разных уровней, направленные на решение вопросов, связанных с вознаграждением, условиями труда, организации работы, продвижения по службе и производства. Непрерывный и стремительный рост японской экономики в быстроразвивающуюся эпоху привело к тому, что эти профсоюзы, создаваемые по инициативе компаний, закрепились в качестве института японской экономики.

Наиболее важным достижением создаваемых по инициативе компаний профсоюзов стала «пожизненная занятость» – система постоянной занятости, которая, хотя и не на договорной основе, давала «белым» и «синим воротничкам» мужского пола гарантию занятости вплоть до пенсионного возраста, первоначально до 55 лет, начиная с 1980-х годов – до 60, а с конца 1990-х – в возрастающем количестве компаний – до 65 лет. Такая гарантия занятости и обеспечивала приверженность рабочих компании, и формировала у компании стимулы развивать производственный потенциал своих рабочих. Система эта не отличалась, в принципе, от организационной интеграции профессионалов, технического и административного персонала, составлявшую основу американской административной революции, за исключением одного важного момента. В отличие от Соединённых Штатов, где соблюдалась чёткая сегментация

между штатными менеджерами и почасовыми рабочими, японские компании в послевоенные десятилетия распротранили систему пожизненной занятости и на «синеворотничковых» и на «беловоротничковых» служащих, обеспечив таким образом основу для иерархической интеграции цеховых рабочих в процесс организационного обучения в масштабах всей компании.

Топ-менеджеры осуществляли окончательный контроль над стратегическими инвестициями, а технические специалисты занимались разработкой продуктов и процессов, как правило, на базе иностранных технологий. Но, при данном управленческом потенциале, уникальные способности японских компаний по преобразованию технологий, заимствованных из-за рубежа для генерирования новых стандартов качества и затрат зависели не только от возможностей их инженеров, но также и от интеграции цеховых рабочих в процессы организационного обучения. Посредством вовлечения их в процессы снижения издержек, японские цеховые рабочие оказывались постоянно включёнными в более общий процесс усовершенствования продукции и соответствующих процессов, что к 1970-м годам позволило японским компаниям превратиться в мирового лидера в области автоматизации предприятия: к 1993 году в автомобильной промышленности численность автоматических устройств на 10000 человек производственных рабочих на японских заводах в 3,8 раза превышала американские показатели [100]. Также чрезвычайную важность имела способность японских производителей избегать производственных растрат; к концу 1970-х годов, к примеру, конкурентное преимущество Японии в производстве телевизоров основывалось не на экономии трудовых затрат, и даже не на экономии от масштаба производства, а именно экономия на материальных расходах. Эта производственная трансформация приобрела особую значимость в ходе международной конкуренции в 1980-х годах, когда заработная плата в Японии достигла уровня заработной платы в развитых промышленных экономиках Северной Америки и Западной Европы, и в особенности – начиная с 1985 года, когда курс иены значительно укрепился. В течение 1980-1990-х годов под влиянием не только показателей японского экспорта, но и прямых инвестиций Японии в Северную Америку и Западную Европу, многие западные компании стремились, с переменным успехом, перенять японские способы массового производства высококачественной дешёвой продукции.

На протяжении 1980-х годов преимущественно восточный анализ источника японских конкурентных преимуществ фокусировался на иерархической интеграции цехового рабочего в процесс организационного обучения. К началу 1990-х годов акцент сместился в сторону исследования роли «кросс-функционального менеджмента», «контроля качества в масштабах компании» или «параллельного проектирования» при разработке более высококачественных продуктов с меньшими издержками. Иерархическая интеграция инженеров с цеховыми рабочими стимулировала функциональную интеграцию, поскольку инженеры-специалисты объединялись в команды для решения практических производственных проблем.

Множество исследований функциональной интеграции сосредоточено на её значении для «разработки новых продуктов» в международной сравнительной перспективе, при этом управляемые менеджерами американские компании, опирающиеся на модель предприятия, характерную для старой экономики, довольно безуспешно справлялись с конкуренцией со стороны Японии. Эволюция полупроводниковой промышленности является ярким примером демонстрации конкурентной мощи, а возможно, также и границ, японской организационной интеграции. С конца 1970-х годов японцы бросили значительный конкурентный вызов американским производителям микросхем динамических ОЗУ (DRAM), вынудив большинство американских компаний, включая Intel, уйти с рынка после 1985 года. Будучи уже мощным производителем полупроводников до брошенного Японией вызова, Intel, даже ещё более усиленная, вновь появилась в 1990-м как лидер в области микропроцессоров, в производстве которых она была пионерной компанией в начале 1970-х

годов, и в течение 1980-х сохраняла привилегии (франшизу) на IBM PC и последующие вариации IBM.

Организационная интеграция была ключевым фактором, определившим успех Японии в сфере динамических ОЗУ. В сравнительном исследовании японского и американского производства полупроводников Дэниэл Окимото и Йошио Ниши [88, р. 193] утверждали, что «возможно, наиболее яркой чертой японских НИОКР в полупроводниковой промышленности является невиданная степень коммуникативности и «контактности», который имеет место в различных моментах и точках пересечения в процессах НИОКР – от фундаментальных исследований до разработки опытных образцов, а от неё – до разработки дизайна нового продукта и новых технологических процессов, затем – до фабричного производства, от производства до маркетинга, и от маркетинга до обслуживания». Они противопоставляли организацию производства полупроводников в Японии и в Соединённых Штатах, где работа инженеров-разработчиков была престижной, а к инженерам-технологам относились как ко «второсортным людям».

В сфере производства микропроцессоров добавленная стоимость – это вложения в дизайн продукта, предполагающие его использование; в области производства микросхем памяти – вложения в технологию производства, позволяющие устранять дефекты и повышать выработку годных микросхем. К 1980-м годам такие японские компании, как Fujitsu, Hitachi и NEC были способны достичь выработки, на 40 процентов превышающей показатели лучших американских компаний. Ключом к этому успеху послужило усовершенствование технологии производства полупроводников, которая сама по себе являлась результатом организационной интеграции инженеров в процессе производственной деятельности и интерактивного обучения совместно с поставщиками оборудования. В 1987 году, опасаясь того, что сложившаяся ситуация обернётся полной зависимостью от Японии в области технологического оборудования для производства полупроводников, Ассоциация полупроводниковой промышленности США, заручившись поддержкой Министерства обороны США и антitrustовского законодательства сформировала консорциум по разработке производственной технологии (Sematech) на почве угрозы национальной безопасности.

Вообще говоря, вопреки общепринятому мнению, в отношении оказания поддержки технологическому развитию, именно правительство Соединённых Штатов, а не японское правительство, представляло собой наиболее значительное «ориентированное на развитие государство». Ниже я развиваю идею о том, что на самом деле, американская модель предприятия новой экономики, воплощением которой является такая компания Силиконовой долины, как Intel, никогда не возникла бы в отсутствие внушительных государственных инвестиций в течение послевоенных десятилетий в отрасль электронной промышленности. Напротив, в сфере финансов, а не в технологической сфере, роль стимулятора развития играло японское государство, структурировавшее банковскую систему как институт инвестирования, направленный на финансирование высоких темпов роста промышленных предприятий в послевоенное время. В то время, как устойчивая акционерная собственность наделяла менеджеров корпораций полномочиями стратегического контроля над размещением корпоративных доходов в послевоенные десятилетия, даже при низких коэффициентах дивидендных выплат производимые корпорацией удержания были крайне недостаточны для финансирования потребности японских компаний в капитале в эпоху стремительного роста. На основе этих удержаний большая часть финансовых обязательств японских компаний имели источником банковское кредитование, при этом коэффициенты дивидендных выплат часто достигал значения 3:1, иногда превышая эту величину. Заимствуя эти средства, каждая ведущая промышленная компания опиралась на «главный банк», чья функция состояла в том, чтобы склонить другие банки присоединиться к ним в предоставлении ссуды данной компании, а также взять на себя руководство в процессе реструктуризации компании-клиента, оказавшись она в финансовом затруднении.

На протяжении 1980-х годов многие японские и западные экономисты, объяснявшие специфику японской фирмы посредством агентской теории (теорией агентских соглашений), неверно трактовали «систему, основанную на главном банке» как ключевой институт корпоративного управления (см. [5]). Они утверждали, что упомянутая система наделяла финансовые круги полномочиями принципала (в случае Японии ими скорее являлись банки, чем акционеры), позволявшими контролировать действия менеджеров, выступавших в роли агентов. Однако в области финансирования развития японских компаний японские банки являлись относительно пассивными агентами государственной политики развития, при этом банкам-членам для обеспечения развивающихся промышленных компаний финансовыми средствами Банком Японии выдавались «чрезмерные кредиты». Японские банки никогда не располагали какими-либо особыми возможностями контролировать эти компании, о чём свидетельствовало их стремление спекулировать на займах в период «экономики мыльного пузыря» конца 1980-х годов, а также бремя безнадёжной задолженности в 1990-м, когда этот пузырь лопнул. То есть роль японских банков в обеспечении финансовых обязательств была решающей, тогда как в части осуществления стратегического контроля – напротив, незначительной⁸.

Что же в таком случае могло гарантировать осуществление высшими управленцами японских компаний стратегического контроля с выгодой для компании, а не в личных интересах? Совет директоров, который в Японии практически полностью состоял из управленцев-инсайдеров и функционировал фактически больше как орган распределения почётных должностей среди стареющих топ-менеджеров, нежели корпоративного принятия решений или осуществления надзора, сделать этого не мог. Как и в американской модели, соответствующей старой экономике на пике инновационной активности, поведение японских топ-менеджеров регулировалось посредством связанных организаций, которыми они руководили, и, в частности, с помощью института пожизненной занятости, предполагавшего ответственность за поддержание конкурентоспособности соответствующей компании. С течением времени в Японии происходило развитие таких норм корпоративного поведения, которыми не мог пренебречь ни один управленец высшего звена. Хотя пожизненная занятость не предполагает договорные отношения на уровне фирмы, согласно «доктрине неправомерного (принудительного) увольнения» суды требовали от работодателей доказательств, в соответствии со строгими критериями, «производственной (коммерческой) необходимости» увольнения служащих, а во второй половине 1990-х годов судьи постановили, что в 80 процентах рассмотренных случаев увольнения были неоправданны [89]. Напротив, в конце 1980-х, ввиду массового сокращения корпораций рабочему движению в Америке пришлось выдержать трудную, но в конечном счёте успешную борьбу за то, чтобы Конгресс США принял закон, обязывавший компании не менее чем за 60 дней уведомлять рабочих заводов с численностью 100 или более человек о предстоящем закрытии.

5. Разновидности западного европейского капитализма

а. Британская модель⁹. Хотя американская модель предприятия старой экономики утратила свою силу в течение двух последних десятилетий XX века, на протяжении послевоенных десятилетий она занимала господствующие позиции. Её инновационность стала особенно очевидна, будучи помещена в условия конкуренции с гораздо более иерархически и функционально сегментированной моделью предприятия, преобладавшей в Британии. Британия вступила в XX век, будучи мировым лидером по величине ВВП на душу населения – до того, как Соединённые Штаты не перегна-

⁸ Следовательно, для описания данного института лучше подходит использованный мной более строгий термин «кредитование со стороны главного банка», нежели более претенциозный «система главного банка».

⁹ Данный раздел опирается на работы [41; 27; 97; 60; 49, ch. 6; 21; 12; 101; 26; 90; 16, vol. III, part II; 13; 31].

ли её. В 1932–1935, а также в 1938 году, когда США захлестнула Великая депрессия, Британия вновь ненадолго возобновила свой статус страны с самым высоким в мире ВВП на душу населения, затем удерживала по данному показателю позиции второй страны после США (среди крупнейших развитых экономик) вплоть до конца 1960-х годов, когда её обогнала Франция, а впоследствии – всего за несколько лет – Западная Германия, Италия и Япония. Начиная с конца 1960-х годов и до сегодняшнего дня значение ВВП на душу населения в Британии составляло около 70 процентов от аналогичного показателя США [73].

Как промышленно развитая страна, «мастерская мира» в эпоху классического капитализма, Британия не торопилась совершить переход к капитализму, основанному на управлении. Хотя в послевоенный период в Британии были представлены все главные отрасли потребительских товаров и производства средств производства, от сталелитейной до автомобильной промышленности и от станкостроения до электронной промышленности, в основном её компании оказались не способны выдержать конкуренцию на мировых рынках. Как изображено на рис. 4, основная причина этого заключалась в организационной сегментации, присущей британской модели предприятия. Лица, занимающие высшие исполнительные должности в ведущих британских компаниях, стремились к тому, чтобы обособиться от остальной части организации, а технические специалисты старались оставаться функционально обособленными друг от друга.

Иерархическая сегментация высших звеньев управления препятствовала их возможности инвестировать в организационный потенциал в ответ на инновационные вызовы. Исторические корни такой сегментации можно обнаружить во взаимосвязи контроля над промышленными предприятиями Британии и структурой британского общества на протяжении первой половины XX века. Над британскими фирмами осуществлялся семейный контроль; однако, будучи ведущими промышленниками, они не составляли элитный слой общества, способный изменить британские экономические институты в соответствии с новыми потребностями инновационных предприятий. Британские промышленники конца XIX – начала XX века в основном образовывали средний класс, при этом дома их располагались в промышленных районах Мидлендса и севера Англии. Значительные средства в Британии были сосредоточены в руках не этих промышленников, а финансистов, обосновавшихся в лондонском Сити. Используя в качестве дверей престижные образовательные учреждения, а в качестве инструментов слияния – браки, богатые финансисты присоединялись к старой элите землевладельцев (многие из них не так давно разбогатели из-за подорожания земельной собственности), формируя новую аристократию. Благополучие этого структурно изменившегося высшего класса, не было основано на применении науки в промышленности и прибыли от технологических инноваций, как это всё в большем масштабе имело место в Соединённых Штатах и Германии. Скорее, в финансовой сфере основу богатства составляли социальные связи и приобретённая репутация. Таким образом, важность семейных связей и объединений для конечного экономического успеха закладывалась в элитных учебных заведениях – старинных университетах Оксфорда и Кембриджа, а также привилегированных частных школах, таких как Итон и Харроу.

Не имея промышленных корней, аристократия, контролировавшая эти элитные учебные заведения в эпоху второй промышленной революции, не нуждалась в образовательной системе, которая осуществляла бы подготовку технологов. Изучение науки они расценивали как отрасль усложнённого знания, но не проявляли интереса к прикладному использованию этого знания в промышленности. На самом деле они определённо сопротивлялись мнению, согласно которому интерес к технологии должен быть как-то представлен в элитном образовании; функция его заключалась в том, чтобы отделить их от промышленников среднего класса, а не сблизиться с ними. К тому же, успешные промышленники, накопившие состояние, достаточное для того, чтобы присоединиться к высшему классу британцев, вряд ли имели мощный стимул

противиться антитехнологичному уклону британской элитной системы образования. Как частные лица, они хотели улучшить свой социальный статус, а не преобразовать британские социальные институты. Как отметил в своём широко известном эссе Дональд Коулмен [17], успешные британские промышленники больше стремились стать «джентльменами», чем «игроками».

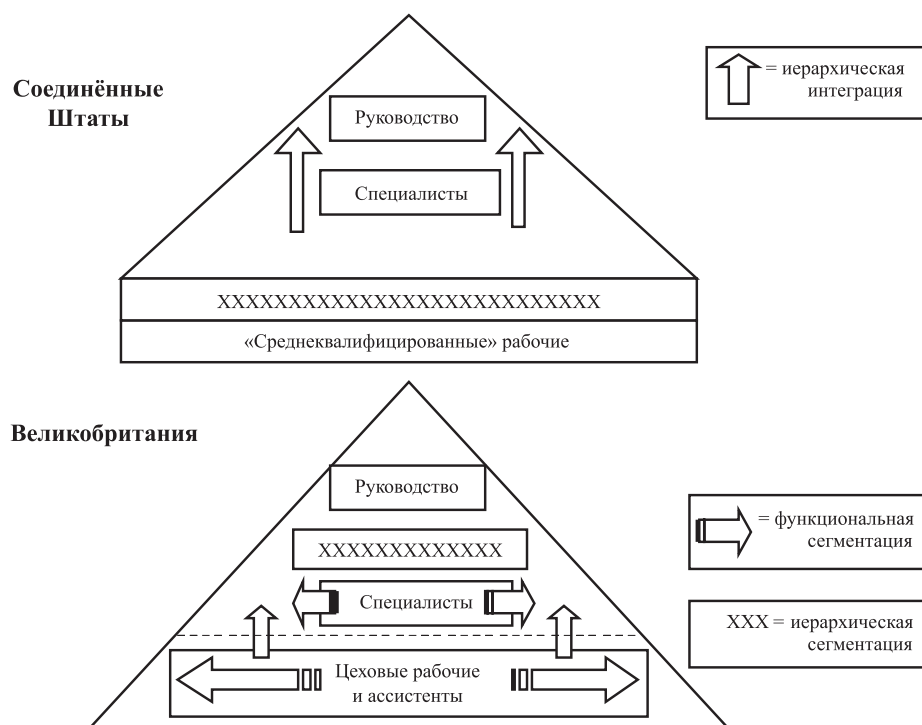


Рис. 4. Сравнение американской модели предприятия старой экономики и британской модели предприятия

Стремясь продвинуться по социальной иерархии, успешные промышленники не покидали промышленность ради финансового дела; барьеры входа в финансовую сферу, а также смежные виды деятельности были достаточно высоки из-за приоритета социальных связей и репутации для успешного функционирования финансового предприятия. В значительной степени контроль над авторитетным промышленным предприятием по-прежнему служил основой их материального благополучия и наиболее надёжным способом передачи его своим наследникам. На протяжении первой половины XX века они передавали контроль над собственным предприятием своим сыновьям и зятям, консервируя таким образом связь собственности и контрольных функций. Во многих отраслях слияния семейных предприятий вели к снижению доли собственности любой отдельной семьи в ведущих британских компаниях. Однако сейчас объединение семейных фирм, каждая из которых обладает миноритарным пакетом акций, осуществляет полномочия стратегического контроля в этих компаниях, фактически разделяя их, поскольку члены семей продолжали доминировать в совете директоров, включая должность директора-распорядителя. В эпоху «революции менеджеров», когда полномочия стратегического контроля превратились в отдельную профессию не только в США, но и в Германии и Японии, менеджеры ведущих британских предприятий по-прежнему почти во всех аспектах слыли непрофессионалами.

Более крупные контролируемые собственниками фирмы, вынужденные выйти за границы родственных связей и нанять менеджеров более высокого уровня, отдавали предпочтение выпускникам Оксфордского и Кембриджского университетов. Исследование карьерной мобильности менеджеров британских промышленных предприятий,

проведённое в середине 1950-х гг., показало, что наиболее востребованному образовательному цензу соответствовал диплом выпускника отделения гуманитарных наук Оксфорда или Кембриджа [3, р. 8, 128]. К началу 1960-х гг. акцент сместился в сторону выпускников естественнонаучных специальностей элитных университетов. Но учёные и инженеры из провинциальных университетов по-прежнему воспринимались как второсортные люди, имеющие мало шансов на повышение с уровня специалиста до руководящих должностей в рамках промышленного предприятия¹⁰. При данной иерархической сегментации сообщества инженеров-химиков и инженеров-электриков определяли собственные квалификационные требования к выпускникам университетов, пробующимся на соответствующие должности. Напротив, в Соединённых Штатах вовлечённость корпорации в университетскую систему сама по себе задавала профессиональные стандарты для этих специалистов. В результате в Британии сформировалась функциональная сегментация среди технических специалистов, которая препятствовала организационному обучению в рамках предприятий.

Проблема функциональной сегментации распространилась на производственные цеха, где рабочие ревностно охраняли границы сферы надзора. В автоматизированных отраслях промышленности существовала некоторая иерархическая мобильность цеховых рабочих на должности специалистов, но эта мобильность лишь служила для усиления иерархической сегментации между лицами, осуществляющими функции цехового надзора и выполняющими корпоративный контроль управленцами, а также функциональной сегментации среди специалистов-техников. Эти цеховые рабочие обладали большей квалификацией, чем их американские коллеги, но свою квалификацию они использовали для охраны собственных цеховых привилегий, воплощённых в «традициях и обычаях». Между тем, при данных слабостях британской организации, основанной на менеджерском управлении, лица, осуществляющие стратегический контроль над британскими промышленными фирмами, почти не предпринимали попыток развития навыков цеховых рабочих в рамках инновационной стратегии инвестирования, что, к примеру, имело место в Германии и Японии. Осознавая существование устанавливаемых ремесленной демаркацией барьеры, препятствующие повышению производительности, на протяжении 1960-х гг. многие компании стремились реорганизовать свои производственные процессы, используя повышение заработной платы рабочим бригадам в обмен на устранение цеховых правил. Исследования результатов таких экспериментов ведения «коллективных переговоров о производительности труда» выявили, что зачастую результатом оказывалось быстрое установление новых правил бригадами рабочих, которые затем выражали согласие отменить эти правила в обмен на более высокую оплату труда.

Такая сегментированная структура коммерческой организации сохранялась в Великобритании на протяжении десятилетий, последовавших за Второй Мировой войной. В 1950–1960-х гг. волна враждебных поглощений и национализации бросили вызов непоколебимости семейного контроля. В качестве защиты от поглощений действующее руководство часто увеличивало дивидендные выплаты, в то время как в результате успешного поглощения новое руководство организации нередко делало то же самое. Одним из итогов стало то, что, несмотря на относительно низкие показатели экономической деятельности британских промышленных компаний, коэффициент их дивидендных выплат был относительно высок по сравнению с аналогичными показателями других развитых государств, включая и Соединённые Штаты. На самом деле, в 1950–1960-х гг. относительно высокие дивидендные доходы побуждали институциональных инвесторов, таких как пенсионные фонды и страховые компании, составлять свои портфели таким образом, чтобы значительную долю составляли акции корпораций. Финансовые круги Великобритании, сосредоточенные в лондонском Сити, были в гораздо большей степени заинтересованы в получении прибыли от инвестиций, сделанных британскими коммерческими предприятиями в прошлом,

¹⁰ О важном исключении, подтверждающем это правило, см. [70].

чем в предоставлении этим предприятиям новых финансовых ресурсов для развития стратегии инновационного инвестирования, которая могла бы генерировать новые источники прибыли в будущем.

Денежная политика государства в эпоху Тэтчеризма 1980-х гг. поставили британскую промышленность в безвыходное положение, поспособствовав таким образом исправлению её конкурентных недостатков, вынудив закрыться многие фирмы, организованные по типу британской модели. Впоследствии японские и корейские компании оживили британскую промышленность, разместив в Великобритании заводы, которые должны были служить платформой для экспорта на европейские рынки. Развиваясь согласно различным моделям предприятия, импортированным их собственных стран, эти иностранные инвесторы добились значительного успеха, содействуя внедрению современных методов управления в Великобритании.

б. Германская модель¹¹. Как изображено на рис. 5, германская модель, получившая развитие в послевоенные десятилетия, характеризовалась высокой степенью иерархической интеграции и существенной функциональной сегментацией. Управленцы высшего уровня высокотехнологичных германских компаний, как правило, представлены учёными или инженерами, достигшими своих должностей в результате продвижения по служебной лестнице в компании. Они разрабатывали и реализовывали стратегию своего предприятия через правление компании (Vorstand), состоящее из внутренних руководящих лиц, в то время как стратегия эта должна была получить одобрение со стороны контрольного совета (Aufsichtsräte). С начала 1950-х гг. германские компании управлялись системой кодетерминации (Mitbestimmung), предполагающей включение представителей служащих в контрольный совет, а также наделение их правом участия в выборе трудового совета (Betriebsräte) для привлечения менеджмента на уровнях предприятия и завода. В компаниях с численностью служащих, превышающей 2000 человек, места в контрольном совете распределялись равномерно между владельцами акций и представителями служащих, при этом председателем правления выступал представитель акционера, который мог проводить дополнительные голосования, направленные на разрешение конфликтов. Служащие оказывали более непосредственное и, возможно, более значительное влияние на инвестиционную деятельность компании через трудовые советы, которые участвовали в принятии решений, связанных с вопросами вознаграждений, условий труда и распределения трудовых ресурсов, а также обладали правом доступа к информации об инвестиционной стратегии фирмы и её финансовом состоянии.

В германских компаниях и производственные рабочие, и штатные менеджеры обладают хорошим образованием и практическими навыками, и при поступлении на работу уже, как правило, прошли через трёхгодичную «систему двойного ученичества», сочетающей формальное образование и обучение на рабочем месте по конкретной специальности. Эта система, направленная на формирование практического опыта, контролируется на региональном уровне объединениями работодателей совместно с объединениями служащих, а также соответствующими министерствами. Более крупные работодатели вносят несоразмерно больший вклад в финансирование такого обучения, фактически субсидируя таким образом подготовку кадров для малых и средних региональных фирм.

Мощь германской промышленности послевоенных десятилетий объяснялась накоплением в регионах квалифицированной рабочей силы, поддерживающей симбиозное производство в предприятиях разного масштаба, так что создание более высококачественных товаров было доступно как крупным корпорациям, управляемым менеджерами, так и меньшим по размерам Mittelstand, функционирующим в рамках региональной экономики. Простым примером такого региона был Баден-Вюртем-

¹¹ Данный раздел основывается на работах [75; 97; 47; 42; 98; 18, ch. 4; 11; 84, chs. 7–8; 86; 16, vol. II, part III; 46; 30], а также на прочих источниках, на которые они ссылаются.

берг – родина таких компаний, как Robert Bosch, Mercedes, являющейся подразделением Daimler-Benz, и Porsche, и с сектором предприятий Mittelstand, сосредоточенных на проектировании и металлообработке, в особенности для автомобильной промышленности. Ведущие региональные фирмы играли важную роль в систематизации инновационного вклада поставщиков среднего размера, тогда как коллективная поддержка региональной инновационной деятельности осуществлялась со стороны финансовых и технологических институтов, организованных региональным и муниципальным правительством, некоммерческих организаций и торгово-промышленных товариществ.

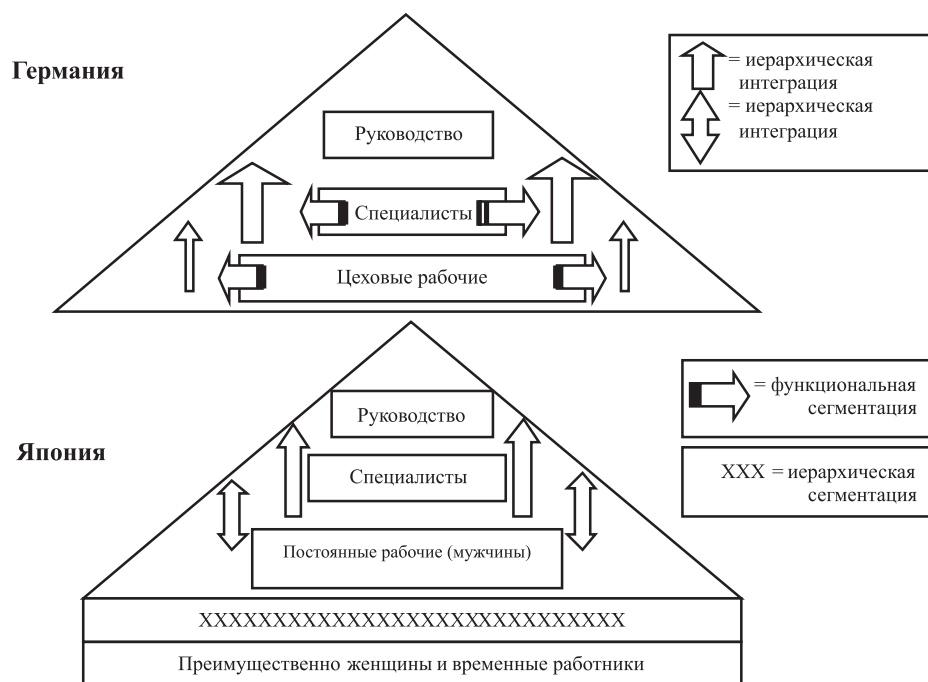


Рис. 5. Сравнение германской и японской моделей предприятия

В результате функционирования существующих институтов управления и занятости, германские производственные рабочие обладали практическим опытом высокого уровня. В развитии и применении этих навыков на протяжении своей карьеры даже цеховые рабочие зачастую имели возможность продвижения по служебной лестнице за пределы собственной специализации и достигнуть уровня управленческого персонала. Таким образом, германские предприятия отличаются высокой степенью иерархической интеграции служащих в пределах области их специализации, способ интеграции, который сопутствует производству более высококачественной, пусть и более дорогостоящей, продукции. На протяжении послевоенных десятилетий этот вид организационной интеграции, существенно отличающийся от американской системы иерархической сегментации между менеджерами и рабочими, подготовил почву для мирового лидерства Германии в производстве высококачественных товаров.

Опираясь на функциональную специализацию на протяжении карьеры как на способ иерархической интеграции, германская модель предприятия, однако, поощряла развитие функциональной сегментации, которая сделала машиностроительные и электротехнические компании уязвимыми перед лицом конкурентных вызовов со стороны в более высокой степени организационно интегрированных конкурентов. В первой половине 1990-х гг. японцы были готовы авансировать инновационные процессы в автомобильной промышленности и машиностроении с целью продвижения от нижних эшелонов рынка, где они уже столкнулись с гегемонией США в сфере массового производства, к рынкам автомобилей высшего класса и прецизионных стан-

ков, где они выступали на равных с немцами по части качества и превосходили их в смысле более низких издержек (см. рис. 5). В результате в 1993–1994 гг. кризис в этих отраслях в Германии, сопровождающийся резким снижением уровня занятости и попытками, отчасти успешными, перенять опыт японцев. В то же самое время, однако, Германия была обременена необходимостью интеграции Восточной Германии, чья промышленность характеризовалась гораздо меньшей производительностью, в состав единого государства.

И для развития своего производственного потенциала, и в ответ на эти вызовы западногерманские фирмы обеспечили контроль над собственными внутренними бюджетными поступлениями, образовавшими фундамент их финансовых обязательств. Институциональные основы этих финансовых обязательств восходят к концу XIX века, когда «крупные банки» выступали венчурными капиталистами по отношению к германской промышленности. Эти банки ссужали деньги многообещающим промышленным фирмам, а затем, когда эти фирмы приобретали хорошую репутацию, выпускали «акции на предъявителя» в обращение среди богатых клиентов банка для того, чтобы предоставить фирмам возможность возратить банку кредит. Эти банковские клиенты, в свою очередь, вкладывали эти акции в банки, которые затем становились «предъявителями» этих акций с правом голоса, которое предоставляли эти акции. Таким образом, банки продолжали и финансировать рост фирм в Германии, и защищать их от аутсайдеров, которые могли притязать на получение корпоративных доходов. Банки выполняли эту защитную функцию и оставались в курсе инвестиционной стратегии соответствующих компаний, так как имели представителей в их контрольных советах. Тем не менее, в сравнении с высокими коэффициентами, характеризующими отношение задолженности к собственному капиталу японских промышленных предприятий в эпоху их стремительного роста, германские фирмы имели возможности и желание расширяться, имея куда более скромное долговое бремя, что делало их менее зависимыми от банковских займов, чем их японских коллег.

с. Французская модель [75; 14; 95; 7; 33; 32; 37; 40; 46; 30; 86; 83]. Случай Франции предлагает ещё одну особую «разновидность капитализма», характеризующую уникальными социальными условиями инновационного предпринимательства (см. рис. 6). Из всех ведущих развитых стран экономическое развитие Франции в течение второй половины XX века в наиболее явной форме регулировалось государством. На протяжении десятилетий, последовавших за Второй Мировой войной, Франция построила национальную систему инноваций на основе национальных исследовательских лабораторий (CNRS – Национальный центр научных исследований) и государственной поддержки, оказываемой множеству промышленных корпораций, способных преобразовывать результаты этих исследований в военные и коммерческие продукты. В частности, усилия государства сосредоточились в области авиации, электронной, ядерной, космической и телекоммуникационной промышленности, при этом чрезвычайно важную роль играли военные расходы.

Связь государственного сектора с промышленными предприятиями представляло собой властвующую элиту, сознательно и открыто порождённую государством; корни её уходят в наполеоновскую эпоху. В молодом возрасте посредством национальной конкуренции будущие лидеры французского правительства и бизнеса были приняты в одну из «высших школ», из которых в особенности выделялись «Политехническая школа» для инженеров и «Национальная школа по подготовке руководящих кадров государственного аппарата» (ENA) для менеджеров. Имея широкую специализацию, эти элитные студенты впоследствииполнили ряды рабочей силы в качестве членов одного «большого корпуса», посредством которого они поддерживали связи друг с другом на протяжении своей карьеры. Инженеры могли непосредственно пойти в промышленность, в то время как у множества выпускников политехнической школы и Национальной школы администрации начальная стадия карьеры приходилась

на государственную службу, которая предваряла, посредством процесса, известного как «*parcours*» (переход государственного служащего на работу в частный сектор – прим. переводчика), их поступление в коммерческое предприятие в качестве руководителей высшего уровня. В 1990-м году 45 процентов генеральных президентов-директоров (PDG) двухсот крупнейших французских корпораций прошли через эту систему.

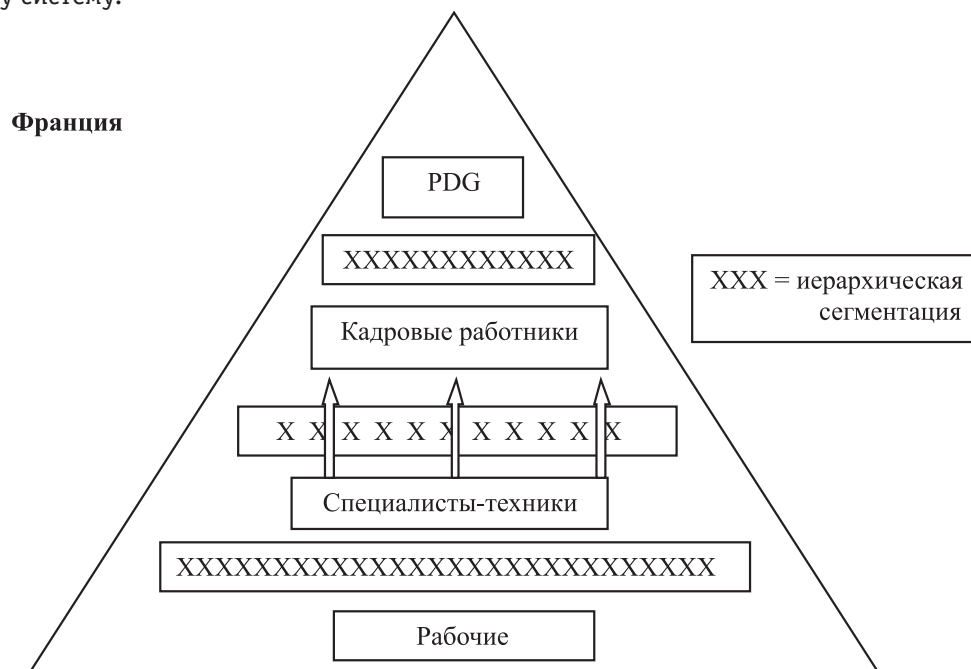


Рис. 6. Французская модель предприятия

Существование такой властвующей элиты стало ключевым моментом в выстраивании отношений между бизнесом и государством в процессе массовой реструктуризации наукоёмкой промышленности, проводимой Французским государством в 1980-е и в начале 1990-х годов. Программа национализации Миттерана 1982–1983 годов привела к тому, что значительные объёмы государственных средств были инвестированы в модернизацию множества капиталоемких, высокотехнологичных компаний, включавших, кроме прочих, *Compagnie Générale d'Electricité* – в сфере электрооборудования, *Rhône-Poulenc* – в сфере химической промышленности, *Saint-Gobain-Pont à Mousson* – в производстве стекла, бумаги и металлов, а также объединение *Sacilor* и *Usinor* – в сталелитейном производстве. При том, что государству, как правило, принадлежало 100%-е право собственности, а члены «большого корпуса» занимали ключевые руководящие посты, правительство осуществляло стратегический контроль и предоставляло финансовые средства, предназначенные для поддержки реструктуризации этих национализированных компаний с целью составить мировую конкуренцию.

В дальнейшем, начиная с 1986 года, множество национализированных компаний было приватизировано. Чтобы получить гарантии того, что контроль над принятием стратегических решений в приватизированных фирмах сохранится за французской элитой, французские компании согласились вступить в систему перекрестного владения акциями, ставшего *poau dur* (ядром) устойчивой акционерной собственности. Хотя в конце 1990-х годов, как будет показано ниже, наблюдалось значительное разрушение этого перекрёстного владения акциями, система найма управленцев высшего звена ведущих французских компаний сохранилась. Однако эта система предполагала также, как изображено на рис. 6, сегментацию организационного обучения между этими высшими управленцами и остальной частью коммерческого предприятия. Как сказал об

этом Патрик Фриденсон [33, р. 219–220], «Большинство топ-менеджеров Франции не имеют непосредственного опыта коллективной работы совместно с другими менеджерами или рабочими». Занимая свои престижные должности, однако, эти высшие управленцы больше ориентировались на достижение миссии организации, формируя у служащих чёткое понимание целей предприятия и уверенность в том, что для достижения этих целей будут мобилизованы ресурсы. Именно в силу этих причин французские компании были в высокой степени инновационными при осуществлении крупномасштабных сложных проектов в таких отраслях, как транспорт и связь.

При данном способе найма топ-менеджеров для промышленных предприятий Франции, менеджеры среднего звена, или штатные сотрудники, разрабатывавшие дизайн продукта компании и контролировавшие его функционирование, почти не имели возможности повыситься до уровня управляющих кадров, к которому они стремились в своей карьере. В высокотехнологичных отраслях, эти менеджеры среднего звена стремились достичь статуса инженера с теоретической направленностью на решение проблем в пределах чётко структурированных систем. В иерархии предприятия нижнюю по отношению к штатным сотрудникам ступень составляют специалисты-техники, чьё образование (диплом о двухлетнем техническом образовании) и квалификация позволяют им решать практические производственные проблемы, и возможности продвижения которых по служебной лестнице обычно не предполагали достижения звания штатных сотрудников (хотя каналы для продвижения по служебной иерархии до определённой степени были открыты в 1990-е годы).

Отдельно от специалистов-техников среднеквалифицированные и неквалифицированные производственные рабочие. В послевоенный период Франция вступила, имея преимущественно сельское население и испытывая значительное колониальное влияние. По мере развития французской промышленности в послевоенные десятилетия для цеховой работы использовалась именно эта неквалифицированная рабочая сила. Степень вовлечённости этих рабочих в профсоюзы была низкой, зато среди них часто встречались активисты. Одним из способов сопротивления их воинственности стало предоставление концессий в отношении заработной платы. В своём исследовании развития производителя автомобилей Renault после Второй Мировой войны Майкл Фрейссенет [32, р. 374] показал, как в ответ на производственный конфликт примерно в период между 1980-м и 1990-м годами «неквалифицированные» рабочие исчезли с заводов Renault, будучи реклассифицированы как «квалифицированные» рабочие, хотя никаких изменений в содержании их работы не произошло, так что они могли претендовать на более высокую заработную плату. В процессе реструктуризации корпораций 1980–1990-х годов схемы досрочного выхода на пенсию, финансируемые государством, послужили освобождению значительной доли этих рабочих от их функций. Некоторое время спустя ведущие корпорации ещё больше сократили численность производственных рабочих посредством аутсорсинга. В то же время, эти компании продолжали совершенствовать квалификацию более молодых работников, пользуясь поддержкой государства, направленной на увеличение доли населения школьного возраста, получившего диплом бакалавра – документ, позволяющий выпускникам средней школы продолжить образование в высших учебных заведениях.

Что касается финансовых обязательств, среди стран с развитой экономикой Франция имела систему банковского финансирования промышленных предприятий, наверное, в наиболее явной форме поддерживаемую государством. Как уже упоминалось, в 1980-х годах государство брало предприятия, находящиеся в критическом состоянии и нуждающиеся в реструктуризации, под свой прямой контроль и в свою непосредственную собственность, а затем финансировало требуемую реструктуризацию, что предвещало реприватизацию этих компаний на более широкой конкурентной основе. Тот факт, что разрушение перекрёстной акционерной собственности в этих приватизированных корпорациях в последней половине 1990-х годов привёл к скупке иностранными инвесторами значительной доли акций французских компаний,

привёл некоторых наблюдателей к выводу, что французские компании оказались во власти иностранного капитала, утратив при этом возможности стратегического контроля (см. [37; 40, р. 330]). Однако как показало исследование О'Салливана [83], приток иностранных инвесторов явился результатом оживления фондового рынка, частично вызванного готовностью французской корпоративной элиты поддержать более широкое распространение акций их компаний. Французские корпорации воспользовались ростом фондового рынка, используя свои ценные бумаги в качестве средства приобретения иностранных компаний, что явилось частью стратегии глобальной экспансии. В некоторых случаях ценные бумаги использовались непосредственно как средство поглощения; к примеру, в Соединённых Штатах, где множество поглощений были совершены с использованием американских депозитных расписок (ADR), позволявших расплачиваться за приобретённые компании валютой фондового рынка, выраженной в долларах США, в то время как в других случаях рост фондового рынка способствовал усилению колебаний курса конвертируемых облигаций, используемых для поглощения. Как отмечает О'Салливан, разрушение перекрёстной акционерной собственности сделало французские компании более уязвимыми в отношении внешних вызовов стратегическому контролю. Однако эти корпоративные стратегии не были навязаны зависимостью от мировых финансовых рынков капитала. Скорее французские компании стремились следовать этим стратегиям с целью упрочить своё положение в мировой экономике посредством рынков капитала, как во Франции, так и за границей.

5. Развитие американской модели предприятия новой экономики¹²

В течение 1970-х и 1980-х годов, в то время как японские предприятия бросили вызов авторитетным американским корпорациям, управляемым менеджерами, во многих отраслях, в которых они занимали лидирующие позиции, в США происходил подъём в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), образовавших фундамент для явления, которое ко второй половине 1990-х годов получило название «новая экономика». Исторически почву для возникновения новой экономики подготовили значительные инвестиции в развитие компьютерных и коммуникационных технологий в послевоенный период со стороны американского правительства совместно с исследовательскими институтами и промышленными корпорациями.

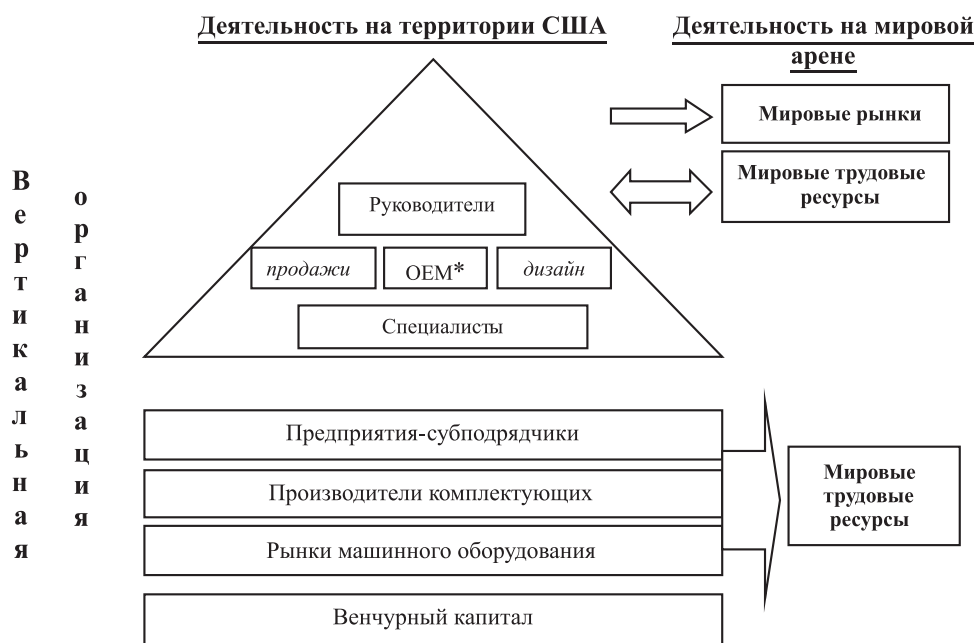
К концу 1950-х годов эта совместная поддержка бизнеса и государства выразилась не только в разработке первого поколения компьютеров, в производстве которых ведущее место занимала IBM, но и в появлении интегральных электронных микросхем на кремниевых чипах; при этом в области разработки технологии, ставшей впоследствии стандартом для полупроводниковой промышленности, передовыми компаниями выступили Fairchild Semiconductor и Texas Instruments. На протяжении начала 1960-х годов правительство США удовлетворило фактически весь спрос на интегральные микросхемы. Начиная со второй половины 1960-х годов, однако, растущие коммерческие возможности использования электронных микросхем привели к созданию полупроводниковых пусковых устройств. Венчурные капиталисты нового типа, многие из которых обладали управленческим или техническим опытом работы в полупроводниковой промышленности, наладили производство такого большого количества полупроводниковых пусковых устройств в районы, сосредоточенные вокруг Стэнфордского университета, что к началу 1970-х годов этот округ окрестили «Силиконовой долиной». Инновации в области полупроводников и, в особенности, разработка микропроцессора – в сущности, компьютера, функционирующего на основе микросхемы – послужило основой для возникновения в конце 1970-х годов целой отрасли микро-ЭВМ, что, в свою очередь, обернулось небывалым ростом парка уста-

¹² Данный раздел основан на работах [53; 54; 65] и приведённых в них источниках.

новленного оборудования на мощных «хостах» в домашних и офисных условиях, а также обусловило Интернет-революцию 1990-х годов.

Прочные, и часто неформальные, обучающие схемы, которые пересекли границы фирмы, способствовали успеху Силиконовой долины. Несомненно, что, подобно британским промышленным округам, описанным Альфредом Маршаллом [74, б. IV, ch. X] в прошлом веке, в Силиконовой долине «тайна торговли ... витала в воздухе». Но в части стратегии, организации и финансовых ресурсов модель предприятия новой экономики (см. рис. 7), сформировавшаяся в Силиконовой долине, существенно отличалась от модели маршаллианского промышленного округа. Лица, осуществлявшие стратегический контроль, были профессиональными менеджерами, как правило, с инженерной подготовкой. Как подчеркнула Анна Ли Саксениан [94], межфирменное организационное обучение имело место, но, кроме того, как я обосную далее на более фундаментальном уровне, это обучение также происходило в пределах фирм, объединявших базы навыков высокообразованного персонала, что позволяло некоторым особенно инновационным расширявшимся предприятиям, таким как Hewlett-Packard, Intel, Sun Microsystems, Oracle и Cisco Systems нанимать десятки тысяч служащих, стимулируя развитие региона.

В 2005-м году 500 ведущих по уровню продаж компаний, основанных в США, включали 20 ИКТ-фирм, созданных не ранее 1959 года, которые не были никак связаны в прошлом с фирмами старой экономики. Размеры доходов этих компаний варьировались от 55,9 миллиардов долларов у Dell Computer до 5,3 миллиардов долларов у Yahoo!, при этом среднее значение дохода составило 15,3 миллиарда долларов. Численность их персонала составляла от 99,900 у Intel до 5,680 у Google; в среднем эта цифра достигала значения 36,062. Двенадцать из этих двадцати компаний располагались в Силиконовой долине, три других – в Южной Калифорнии, а остальные – в пяти различных штатах в пределах США.



* OEM (Original Equipment Manufacturer) – поставщик (производитель) комплексного оборудования.
– Прим. переводчика.

Рис. 7. Американская модель предприятия

Инновационные компании нового типа экономики стремились расширяться посредством усовершенствования и расширения ассортимента своей продукции в рамках основной сферы деятельности, и таким образом до сих пор, по крайней мере, не

занимались беспорядочной диверсификацией в сферах нерелевантных технологий и рынков, характеризующих многие компании старого типа экономики 1960-х и 1970-х годов и подорвавших в конечном счёте её основы. В то же время компании нового типа экономики были менее интегрированными вертикально, чем компании старого типа экономики, поскольку производители оборудования, такие как Cisco, Dell и Sun Microsystems сосредоточили свою инвестиционную стратегию на деятельности, требующей организационного обучения в области их ключевых компетенций, одновременно осуществляя аутсорсинг деятельности, которая, подобно изготовлению полупроводников, была слишком дорогой и сложной для внутрифирменного производства, или, как в случае с печатными платами, приобрела рутинный характер.

Некоторые крупнейшие ИКТ-компании США являются развивающимися поставщиками электронных комплектующих, большинство из которых по параметру социальных условий инновационного предпринимательства могут быть охарактеризованы как относящиеся к экономике нового типа. Общая численность штата пяти крупнейших мировых предприятий-субподрядчиков – Flextronics, Solectron, Sanmina-SCI, Celestica и Jabil Circuit, – для которых сторонние производители оборудования осуществляли массовое производство печатных плат и других компонентов, к концу 2005 года составляла 260 000 человек. Главное конкурентное преимущество ведущих предприятий-субподрядчиков заключалось в их способности перемещать производственные процессы, которые стали рутинными и чувствительными к изменению уровня издержек, на уровни с более низкой заработной платой в мировом масштабе. В самом деле, в 1960-х и 1970-х годах, как раз накануне возникновения предприятий-субподрядчиков как аутсорсинговой альтернативы изготовителям комплектного оборудования, развивающиеся компании Силиконовой долины взяли на себя перенос более рутинных производственных процессов в другие регионы, в особенности в Азию.

В то время как стратегия и обучение по-прежнему были сконцентрированы в США, модель предприятия новой экономики заполнила мировое предложение рабочей силы. В течение 1980-х и 1990-х годов всё большее число иностранцев, особенно из азиатских регионов, оканчивали американские высшие учебные заведения с присвоением степени в области науки и технологии, а затем пополняли ряды рабочей силы в США, зачастую получая статус иммигрантов в качестве постоянных резидентов. Кроме того, на протяжении 1990-х годов большое число иностранцев получило производственный опыт в высокотехнологичных отраслях американской промышленности в рамках программ неиммиграционных виз. Программа H-1B предоставляла возможность неиммигрантам, чьи навыки, по всей вероятности, были дефицитны в США и которые имели по меньшей мере степень бакалавра, работать в Соединённых Штатах в течение периода до шести лет. Семьдесят процентов участников программы H-1B имеют степень в области науки или технологии, а от двух пятых до одной второй в каждом году на протяжении 2000-х были выходцами из Индии (следующая по величине национальную группу – менее десяти процентов – составляли китайцы). Визовая программа L-1 позволяет компании, осуществляющей деятельность в Соединённых Штатах, переводить иностранных служащих в США для приобретения опыта работы на срок от 5 до 7 лет. В 2000-х годах индийцы преобладали в категории L-1. В 2001 году по обеим программам насчитывалось 1,5 миллиона хорошо образованных неиммигрантов, работающих в США. Многие из них, получив постоянный статус резидента, остались в США, но большинство вернулись на родину, приобретая ценный опыт работы в промышленности, который может быть использован при создании новых фирм, а также, что более типично, для того, чтобы работать в качестве технических специалистов в отечественных или иностранных компаниях. Предложение этой высокообразованной квалифицированной рабочей силы на мировом рынке труда содействовало постепенному увеличению в 2000-х годах перемещению деятельности американских ИКТ-компаний в азиатские регионы, в особенности в Индию и Китай. Эта оффшорная деятельность не только приобретала всё более и более

рутинный характер, но и во всё возрастающей степени требовала организационного обучения, хотя ранее это осуществлялось лишь в Соединённых Штатах.

В пределах Соединённых Штатов, однако, в высокотехнологичных отраслях создание новой фирмы по-прежнему остаётся значимым – во многом эти отрасли поддерживались рискованым капиталом. Успешное финансирование высокотехнологичных пусковых устройств в Силиконовой долине начиная с 1960-х годов открыло двери для более широкого проникновения рискованного капитала, при этом Силиконовая долина оставалась наиболее важной резиденцией фирм с венчурным капиталом. Основатели фирм, функционирующих в рамках новой экономики, являлись, как правило, инженерами, которые приобрели специализированный опыт в существующих фирмах, хотя в некоторых случаях это были бывшие преподаватели университетов, стремящиеся использовать имеющиеся академические знания. В то время как многие из этих предпринимателей были выходцами из существующих компаний экономики старого образца, где зачастую реализация инновационных идей представляла трудности, компании, функционирующие по принципам новой экономики, сами по себе приобретали всё большую значимость как источники новационной предпринимательской деятельности, позволявшим имеющимся служащим самим создавать новые фирмы.

Как правило, предприниматели-основатели фирмы в новой экономике стремились получить финансовые ресурсы от венчурных инвесторов, которые впоследствии делили с ними не только право собственности на компанию, но и участвовали в осуществлении стратегического контроля. Помимо представительства в совете директоров новой компании, венчурные инвесторы обычно нанимали профессиональных менеджеров, которым наряду с фондовыми опционами предоставлялась доля в акционерном капитале фирмы с тем, чтобы они могли осуществлять руководство трансформацией фирмы, превращая рискованное начинание в действующее предприятие. Это вознаграждение, основанное на участии в акционерном капитале, являлось для менеджеров мощным финансовым стимулом для развития инновационного потенциала компании до такой стадии, на которой она смогла бы осуществлять первичное размещение акций или продажу по частному соглашению авторитетной фирме. Но, как до, так и после такого преобразования компании, их пребывание на фирме, а также их ценность для фирмы зависели от их управленческих способностей, а не от фрагментарного участия в собственности.

Ключевым элементом этого преобразования рискованного начинания в действующее предприятие является организационная интеграция расширяющегося штата «дарований» – техников и менеджеров. То, что получило известность как система фондовых опционов для служащих с «широкой специализацией», превратилось в важный механизм вознаграждения, как правило, частично заменяющим жалование в форме наличных, который позволял начинающим фирмам привлекать этих высококомбинированных людей, а затем удерживать их с тем, чтобы они могли содействовать внутрифирменному процессу обучения. Базовые акции приобретают ценность, когда начинающая фирма осуществляет первичное размещение или частную продажу публично котируемой компании, посредством этого открывая возможности трансформации частных акций начинающей фирмы в публично котируемые акции. Сокращение ожидаемого периода между появлением компании и первичным размещением акций стало обычной практикой большинства начинающих высокотехнологичных компаний с венчурным капиталом, преобразовывавшихся в акционерные на электронной бирже NASDAQ (основанной в 1971 году Системой автоматической котировки Национальной ассоциации дилеров по ценным бумагам для акций, торгуемых напрямую), с её намного менее строгими листинговыми требованиями, чем Нью-Йоркская биржа. Как только фирма осуществляла первичное размещение акций, или её приобретала другая открыто котируемая компания, венчурные капиталисты получали возможность торговать своим пакетом акций на фондовом рынке, посредством прекращая участие в инвестировании деятельности фирмы, тогда как предприниматели могли

также обналичить часть своей долевой собственности или всю свою долю целиком. При осуществлении открытой торговли акциями компании служащие, которым предоставлялись фондовые опционы, имели возможность легко превращать свои акции в наличность.

На протяжении 1980-х и 1990-х годов свободное использование акций в качестве средства вознаграждения, не только для лиц, занимающих высшие руководящие должности, как это практиковалось в компаниях, функционировавших в рамках старой экономики начиная с 1950-х годов, но и для широкого слоя служащих, занимающих не руководящие должности, стало отличительной чертой фирм новой экономики. К примеру, Cisco Systems, численность персонала которой выросла примерно с 200 служащих в период первичного размещения акций в 1990-м году до 38000 служащих в 2001-м, когда компания стала доминировать на рынке Интернет-оборудования и предоставила в качестве вознаграждения фондовые опционы всем своим служащим, так что к 2001 году численность фондовых опционов, выпущенных в обращение, превышала 14 процентов общего количества находящихся в обращении акций. С тех пор как Cisco произвела аутсорсинг практически всей своей производственной деятельности, почти все служащие, которым были предоставлены эти опционы, имели высшее образование и потенциально обладали высокой мобильностью на рынке труда.

Помимо использования собственных пакетов акций в качестве средства вознаграждения, на протяжении 1990-х годов некоторые компании, функционирующие в рамках новой экономики, расширялись, используя акции вместо наличности для поглощения других, более мелких и, как правило, более молодых фирм новой экономики в целях получения доступа к новым рынкам и технологиям. Этой стратегией роста-посредством-поглощения в совершенстве овладела Cisco. С 1993 до 2003 года Cisco совершила 82 приобретения, оцениваемых в номинальном выражении в 39,2 миллиарда долларов, из которых более 98 процентов были оплачены не наличностью, а именно акциями компании. Лишь за 1999 и 2000-й годы Cisco совершила 41 поглощение, оцениваемое в 26,7 миллиардов долларов, причём более 99 процентов этой суммы было оплачено акциями.

В то же самое время Cisco сберегало наличность, выплачивая нулевые дивиденды – разновидность финансовых обязательств, которая также отличала компании новой экономики от компаний старой экономики. В результате, поразительный рост Cisco в 1990-х годах не сопровождался какими-либо долгосрочными займами со стороны компании. Тем не менее, когда лопнул пузырь новой экономики, начиная с середины 2000-го года Cisco, подобно многим другим успешным компаниям новой экономики, использующих собственные акции в качестве дополнительного платёжного средства или средства вознаграждения, потратила миллиарды долларов на выкуп собственных акций для поддержания их падающего курса. Даже в продолжение бума, когда курсы акций росли, размеры выпуска компаниями новой экономики акций для совершения поглощений и вознаграждения служащих свидетельствовали о том, что некоторые из них потратили на выкуп акций миллиарды долларов. К примеру, с 1997 по 2000-й год Intel выкупила собственных акций на сумму 18,8 миллиардов долларов, хотя размер выплаченных дивидендов составил 1,2 миллиарда, а Microsoft потратила на выкуп 13,4 миллиардов долларов при сумме дивидендов 800000 долларов. Для сравнения, расходы на НИОКР за те же самые четыре года составили 14,2 миллиарда долларов у Intel и 11,2 миллиарда – у Microsoft. С 2001 по 2005 год для поддержания падающих курсов и компенсирования разводнения капитала в результате исполнений фондовых опционов Intel выкупила собственных акций на сумму 30,2, Microsoft – на сумму 31,4, а Cisco – на сумму 27,2 миллиарда долларов (при этом 10,2 миллиарда было потрачено за один только 2005 год). Этот список может дополнить потратившая на выкуп акций 22,7 миллиардов долларов IBM, выдающаяся ИТ-компания старой экономики, которая в течение 1990-х успешно внедрила модель предприятия новой экономики.

Можно возразить, подобно управленцам новой экономики, что выкуп акций оказывал поддержку инновационному процессу; способствуя повышению курса акций, эти меры являлись для быстроразвивающихся компаний, таких как Cisco, источником собственного более ценного «платёжного средства», позволяющего как приобретать более мелкие компании, используя акции вместо наличности, так и поощрять служащих, предоставляя им в качестве награды фондовые опционы. В последние годы, однако, многие компании новой экономики, включая Cisco, предпочитали использовать в качестве инструмента поглощения наличные деньги, а не ценные бумаги. Более того, за 2000-е годы от исполнения фондовых опционов даже в большей степени непропорционально, чем это имело место в 1990-е годы, распределялись в пользу лиц, занимающих высшие руководящие должности, а не в пользу средних служащих. В Cisco, к примеру, средняя годовая прибыль от исполнения фондовых опционов каждого из пятёрки наиболее высокооплачиваемых управленцев составляла 24,1 миллиона долларов в период 1996–2000 гг. и 8,8 миллиона долларов в 2001–2005 гг. За исключением этой пятёрки, каждый из остальных служащих Cisco от исполнения фондовых опционов в среднем получал 151000 долларов в год в 1996–2000 гг. и 37000 долларов в 2001–2005 гг. Возможно, что в компании, подобной Cisco, выкуп собственных акций и является мерой, содействующей инновационному процессу, но очевидно, что крайняя заинтересованность управленцев высшего уровня в выкупе акций вызвана получением собственного вознаграждения, в особенности в период, подобный 2001–2005 гг., когда курсы акций в гораздо меньшей степени поддерживались рыночными спекуляциями, чем во второй половине 1990-х гг. вообще говоря, каковы бы ни были другие возможные выгоды от положения компании на фондовом рынке, внушительная прибыль, получаемая управленцами высшего звена от исполнения фондовых опционов, с лёгкостью объясняет их одержимость курсом акций их компаний, выражающейся в их готовности ежегодно направлять сотни миллионов или даже миллиардов корпоративных долларов на выкуп корпоративных ценных бумаг.

В своём описании экономики Соединённых Штатов как «либеральной рыночной экономики» Хэлл и Соскис [39, р. 27–29] утверждают, что корпоративные управляющие американских компаний сосредоточены на динамике курсов акций из-за боязни поглощения компании путём скупки акций при посредстве «рынка корпоративного контроля». Это явление представляло собой известный результат корпоративного управления в 1980-х гг., будучи частью процесса реструктуризации компаний старой экономики, многие из которых слишком разрослись или потерпели поражение в конкурентной борьбе с иностранцами. Однако поглощения компаний путём скупки акций, а также осуществлявшие их корпоративные рейдеры – крайне редкое явление для модели предприятия новой экономики, в которой идеология «максимизации акционерной стоимости» фирмы управляется интересами действующего руководства, оплата труда которых зависит от фондовых опционов, и которые также привыкли использовать акции в качестве дополнительного средства платежа или вознаграждения [67; 10]. Отметим, что в целом компании новой экономики не зависят от фондового рынка в плане предоставления наличности. Напротив, при значительных объёмах выкупа акций фирмы новой экономики, стремясь поддержать курс акций компании – можно даже сказать, манипулировать этим курсом – являлись поставщиками наличности на фондовый рынок.

Наряду с точкой зрения, что в «либеральной рыночной экономике» рынки ценных бумаг определяют инвестиционное поведение корпорации, Хэлл и Соскис [39, р. 31] также отстаивают мнение, что в высокой степени изменчивость рынков труда определяют степень доступности инновационного потенциала для фирм. Они утверждают, к примеру, что «в большой степени [распространение технологии] обеспечивается межфирменной мобильностью учёных и инженеров (или их перемещением из исследовательских институтов в частный сектор), которой способствует подвижный рынок труда». В связи с этим они заявляют, что рынки технологий

формируют общеотраслевые технологические стандарты, облегчающие вход новых фирм в отрасль.

В то время как изменчивые рынки труда, охватывающие персонал высокого технического уровня и общеотраслевые технологические стандарты, являются немаловажными характеристиками модели предприятия новой экономики, в исторической перспективе эти рынки труда и технологии скорее являются результатами, чем первопричинами успеха инновационного предприятия. Общеотраслевые технологические стандарты, как противоположность частным внутрифирменным стандартам, преобладавшим в экономике старого образца, открыли для высокотехнологичной компании возможности (зачастую желанные) найма работников, обладающих опытом работы с другими компаниями. Кроме того, Частые изменения отраслевых стандартов формировали у части компаний склонность к найму более молодых служащих. Однако именно ведущие предприятия, а не рынки создавали эти общеотраслевые стандарты. В ИТ-отраслях американской промышленности ключевой фирмой с точки зрения влияния на переход от внутрифирменных стандартов к общеотраслевым была IBM – компания, численность служащих в которой, когда она в начале 1980-х гг. приступила к производству компьютеров на базе микропроцессора, достигала почти 400000 человек. Совершив такой стратегический шаг, IBM предоставила Intel (основанной в 1968 году) франшизу на производство микропроцессоров, а Microsoft (основанной в 1975 году) – франшизу на создание операционной системы. К концу 1980-х гг. этими двумя компаниями были установлены отраслевые стандарты. Cisco Systems (основанная в 1984 году) сыграла ту же самую роль в отрасли по производству аппаратуры передачи данных, в которой её рыночная доля к концу 1990-х гг. составляла 75 процентов. В 2005-м финансовом году доход Intel достигал 38,8 миллиардов долларов, а численность служащих – 99900 человек; соответствующие показатели у Microsoft составляли 39,8 миллиардов долларов и 61000 человек, у Cisco – 24,8 миллиарда долларов и 38400 человек.

Опираясь на общеотраслевые стандарты вместо внутриотраслевых, в 1990-х гг. IBM перестроила свою систему НИОКР, а также пересмотрела деятельность по патентированию с целью укрепления позиций в сфере перекрёстного лицензирования технологий при взаимодействии с другими фирмами. Постепенно IBM превратилась в общепризнанного ведущего патентообладателя Соединённых Штатов. На протяжении двух последних десятилетий конкурентная стратегия IBM оказывала гораздо большее влияние на формирование рынков и технологий. Чтобы расширить свои возможности получения доступа к общеотраслевому знанию, в начале 1990-х гг. IBM сознательно отказалась от популярной системы «пожизненного найма» и с успехом перепозиционировала себя как компанию новой экономики, предпочитающую нанимать более молодых служащих, обладающих опытом работы с другими компаниями, а не удерживать «людей организации» на протяжении всей их карьеры. В 2005 году доход IBM составил 91,1 миллиард долларов, а численность персонала – 329000 человек.

Именно переманивание учёных, инженеров и менеджеров из надёжной системы занятости, характерной для компаний старой экономики, таких как IBM, AT&T, General Electric и Hewlett-Packard послужило причиной тому, что в 1980-х гг. начинающие фирмы новой экономики предложили развёрнутые системы фондовых опционов. Однако целью применения этих систем, а также более широких схем вознаграждения и продвижения по службе, частью которых они являлись, было не просто привлечение «талантов», но и поддержание и раскрытие производственного потенциала этих служащих. Компании, достигшие наибольшего успеха в управлении изменчивого рынка труда для персонала, соответствующему требованиям высокотехнологичной промышленности, имели возможность, наняв служащих, интегрировать их в процессы коллективного и кумулятивного обучения. Хотя нанятый служащий не может надеяться на построение карьеры в Intel, Microsoft или Cisco, эти стремительно развивающиеся компании, тем не менее, предлагают наилучшие возможности для построения карье-

ры при низком коэффициенте текучести кадров. Более того, когда предприимчивые служащие покидали эти компании и создавали собственные фирмы, их целью зачастую была не конкуренция, а разработка комплементарной продукции. На самом деле эти люди могли даже получать финансовую поддержку, источником которой служил венчурный капитал внутренних подразделений компании, из которой они решили уйти. Короче говоря, понимание динамики инновационного предпринимательства является ключом к пониманию динамики рынков труда в высокотехнологичной экономике.

6. Инновационное предпринимательство и экономическое развитие

В 1967 году в своём бестселлере «Американский вызов» французский журналист Жан-Жак Серван-Шрейбер предупредил европейские нации о необходимости объединения перед лицом угрозы подчинения их экономик мощи американских корпораций. В том же году на другом побережье Атлантики американский экономист Джон Кеннет Гэлбрейт опубликовал свой бестселлер «Новое индустриальное общество», в котором предположил, что преобладающая американская модель предприятия достигла стадии господства, став непроницаемой для внешней угрозы. И Серван-Шрейбер, и Гэлбрейт были проникательными обозревателями современной им реальности, чьи книги, посвящённые власти американских корпораций в течение послевоенных десятилетий, заслуженно получили широкую аудиторию читателей. Обе книги подняли важные вопросы о связи между институтами корпоративного управления и экономическим развитием в развитых экономиках. Однако ни та, ни другая книга не содержала подробного руководства, освещающего будущее корпоративного управления и функционирования корпораций. Их авторы не могли предвосхитить вызов, который будет брошен в последующие десятилетия самой американской модели предприятия, господствовавшей в 1960-х годах, отчасти вследствие её собственной внутренней слабости, отчасти – ввиду появляющихся из-за границы более влиятельных моделей предприятия. Ни тот, ни другой автор, к примеру, не предвидели грядущего взлёта Японии как мощного корпоративного конкурента, но в отношении этого упущения в конце 1960-х годов они вряд ли были одиноки.

В исторической ретроспективе, приведённой в данной работе, мы можем увидеть, что в ходе десятилетий, следовавших за Второй Мировой войной, в развитых национальных экономиках в процессе эволюции находилось некоторое количество конкурирующих моделей предприятия. В течение этого периода послевоенной реконструкции корпорации, располагавшиеся в этих странах, имели более или менее привилегированный доступ к расширяющимся внутренним рынкам. Всё в большей и большей степени в 1970–80-х гг., однако, эти различные модели предприятия находились в непосредственном противостоянии друг с другом на мировых рынках, и потенциал их был отнюдь не одинаков. Отличительные социальные условия инновационного предпринимательства, характеризовавшие эти различные модели предприятия, в какой-то степени позволяют объяснить особенности национальной конкуренции на мировых рынках автомобилей, электроники и механического оборудования примерно в 1980 году. В этой конкуренции на основе организационного потенциала, изобравлённого мной на рисунках 4–7, Япония предстаёт производителем высококачественных и дешёвых товаров, Германия – высококачественных дорогостоящих товаров, США – низкокачественных дешёвых товаров, а Великобритания – низкокачественных дорогостоящих товаров; Франция в данной группе занимает некое промежуточное положение с точки зрения качества продукции и величины издержек (см. [68; 66]).

Если говорить лишь с точки зрения мировой конкуренции, все описанные мной в данной работе модели предприятия претерпели изменения, и мы имеем основания полагать, что так будет и далее. Недостатки британской модели предприятия, к при-

меру, свидетельствовали о том, что она в конечном итоге окажется нежизнеспособной и не протянет даже до конца XX века, хотя эта страна до сих пор существует с той системой институтов управления, занятости и инвестирования, которая является наследием прошлого господства иерархически и функционально сегментированного типа внутренней организации. Как я уже говорил, доминирующая американская модель предприятия претерпела существенные изменения; можно отметить, что в 2005 году эволюция модели предприятия новой экономики оказывало настолько сильное влияние на американские институты управления, занятости и инвестирования, что модель предприятия, соответствующая старой экономике, является пережитком прошлого; утверждать это, в силу недостаточного понимания развивающейся модели предприятия новой экономики и (связанной с ней) неспособностью предвосхитить будущие события, ещё десять лет назад я не взялся бы, несмотря на тот факт, что я осознаю, что инновационный потенциал «Чандлеровского» предприятия, управляемого менеджерами, изжил себя (ср. [52] и [53]).

На протяжении Интернет-бума конца 1990-х, когда вошло в моду понятие «новой экономики», американская модель предприятия, включая и идеологию максимизации акционерной стоимости, приобрела привлекательность в глазах политиков – приверженцев «социальной рыночной экономики» в Европе, а также в Японии [63; 69]. Ранее европейцы ассоциировали американскую модель старой экономики с упадком, выражающемся в неуклонном сокращении штатов и росте неравенства доходов. Напротив, модель новой экономики воспринималась ими как генератор инноваций и развития. Начались разговоры о степени приближения моделей предприятия развитых экономик к американскому «идеалу», под которым, как правило, понималась модель предприятия, управляемого принципом максимизации акционерной стоимости.

Хотя одержимость этой формулой в Японии продолжалась недолго (см. [63; 24]), в Европе она сохраняла свою власть, даже убеждая некоторых сторонников европейских социальных рыночных институтов в том, что американские и британские пенсионные и взаимные фонды будут подавлять европейские компании в смысле инвестиционного капитала, если им не удастся предпринять скорейшие меры для повышения курса акций. В Европе, как и в США, многие руководители переняли «акционерное» мировоззрение, испытывая зависть к своим американским коллегам в части свободы действий по корпоративной реструктуризации, а также их высоким премиям в виде прав на фондовом рынке. В конечном счёте европейские компании приспособили определённые элементы модели предприятия новой экономики, такие как (в более ограниченной форме, чем в США) премии в виде прав, предоставляемых для осуществления биржевой деятельности, использование акций для поглощения других компаний (особенно во Франции), а также аутсорсинг рутинной деятельности (см. [10; 35]). В отношении базовых социальных условий инновационного предпринимательства, однако, германская, французская и японская модели предприятия остались прежними (см. [86; 83; 62]).

Ключевыми показателем непрерывного развития всех этих стран является взаимодействие между инновационным предприятием и государством, ориентированным на развитие. Инновационное предприятие осваивает производственные ресурсы с целью выделиться среди конкурентов, а затем использует эти ресурсы для производства более высококачественных и дешёвых товаров, что является источником его конкурентных преимуществ. Посредством этого коммерческое предприятие создаёт возможности для экономического развития, но вовсе не обязательно, чтобы оно действовало в одиночку. Государственные инвестиции в образование и научные исследования являются важным фундаментом для частных инвестиций в инновации. Также государство может выступать в качестве стороны, предъявляющей спрос на инновационные продукты на ранних стадиях их разработки, когда издержки на единицу продукции, как правило, высоки. Правительство может субсидировать инновационные предприятия напрямую в те периоды, когда получение прибыли от инновацион-

ной деятельности связано с неопределённостью, и само коммерческое предприятие просто не сделает необходимых инвестиций. Правительство может защищать национальные рынки от иностранной конкуренции, чтобы располагающиеся в стране предприятия могли генерировать доход и сохранять присутствие в коммерческой среде на протяжении периода, в течение которого продолжается кумулятивный инновационный процесс. Некоторые государства принимают участие в структурировании банковской системы с тем, чтобы она могла обеспечить коммерческую сферу финансовыми ресурсами, необходимыми для поддержания инновационного процесса до того момента, когда он станет источником финансовой прибыли. Короче говоря, государственное субсидирование и поддержка в любом месте и в любое время – фактически неотъемлемая составляющая инновационного процесса¹³.

Помимо поддержки инновационного предпринимательства данными методами, правительство также может искать способы удостовериться в том, что итогом деятельности инновационного предприятия в самом деле является экономическое развитие, то есть процесс, со временем поднимающий уровень жизни всё большего количества людей. Предоставленное самому себе, инновационное предприятие может генерировать экономический рост, но неравномерно и нестабильно, что подрывает его вклад в экономическое развитие. Сложную задачу для тех, кто вовлечён в отношения между инновационной деятельностью и экономическими показателями, представляет собой анализ того, как правительства, в историческом отношении и сравнительном плане, поддерживали инновационное предпринимательство и влияли на результаты их деятельности с целью повысить вклад инновационного предпринимательства в устойчивый и равномерный экономический рост.

Теория инновационного предпринимательства имеет ключевое значение для анализа взаимоотношений бизнеса и государства в процессе развития. Иначе было бы невозможно объяснить, почему в одних условиях государственные инвестиции и субсидии имеют своим результатом инновационное развитие, а в других – нет. Объяснение этому следует искать в контексте анализа «социальных условий инновационного предпринимательства» – стратегического контроля, организации и финансовых обязательств, – существующих в различные времена в различных странах, различных отраслях, различных фирмах.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Abbate J.* *Inventing the Internet.* MIT Press, 2000.
2. *Abegglen J., Stalk G.* *Kaisha: The Japanese corporation.* Basic Books, 1985.
3. *Action Society Trust.* *Management succession: the recruitment, selection, training, and promotion of managers.* Action Society Trust, 1956.
4. *Aoki M., Dore R.* (Eds.) *The Japanese firm: sources of competitive strength.* Oxford University Press, 1994.
5. *Aoki M., Patrick H.* (Eds.) *The Japanese main bank system: its relevance for developing and transforming economies.* Oxford University Press, 1994.
6. *Best M.* *The new competition: Institutions of industrial restructuring.* Harvard University Press, 1990.
7. *Boyer R.* *French statism at the crossroads* // In *Crouch C., Streeck W.* (Eds.) *Political economy of modern capitalism: mapping convergence and diversity.* Pp. 71–101. Sage, 1997.
8. *Braun E., MacDonald S.* *Revolution in miniature: The history and impact of semiconductor electronics.* Cambridge University Press, 1982.
9. *Brody D.* *Workers in industrial America.* Oxford University Press, 1993.

¹³ Об исторической роли правительства США в развитии, к примеру, компьютерной промышленности, см. [8; 29; 28; 71; 77; 82; 80; 1]. О перспективе взаимодействия инновационных предприятий и ориентированного на развитие государства как источника инновационного роста экономик Восточной Азии см. [72; 55; 54].

10. *Carpenter M., Lazonick W., O'Sullivan M.* The stock market and innovative capability in the new economy: the optical networking industry // *Industrial and Corporate Change*. 2003. Vol. 12. № 5.
11. *Casper S., Lehrer M., Soskice D.* Can high-technology industries prosper in Germany?: Institutional frameworks and the evolution of the German software and biotechnology industries // *Industry & Innovation*. 1999. Vol. 6. № 1.
12. *Chandler A.* Scale and scope: the dynamics of industrial enterprise. Harvard University Press, 1990.
13. *Cheffins B.* Are good managers required for the separation of ownership and control? // *Industrial and Corporate Change*. 2004. Vol. 13. № 4.
14. *Chesnais F.* The French national system of innovation // In Nelson R. (Ed.) *National innovation systems*. Pp. 192–229. Oxford University Press, 1993.
15. *Clark K., Fujimoto T.* Product development performance. Harvard Business School Press, 1991.
16. *Coates D.* (Ed.) *Models of capitalism: debating strengths and weaknesses*. Three volumes. Elgar, 2002.
17. *Coleman D.* Gentlemen and players // *Economic History Review*. 1973. Vol. 26. № 1.
18. *Cooke P., Morgan K.* The associational economy: firms, regions, and innovation. Oxford University Press, 1998.
19. *Corbett J., Jenkinson T.* How is investment financed? A study of German, Japan, the United Kingdom, and the United States. Manchester School, Supplement, 1997.
20. *Cusumano M.* The Japanese automobile industry: technology and management at Nissan and Toyota. Harvard University Press, 1985.
21. *Daunton M.* Financial elites and British society, 1880–1950 // In Cassis Y. (Ed.) *Finance and financiers in European history, 1880–1960*. Pp. 123–146). Cambridge University Press, 1992.
22. *Dore R.* British factory, Japanese factory: The origins of national diversity in industrial relations. University of California Press, 1990.
23. *Dore R.* Flexible rigidities: industrial policy and structural adjustment in the Japanese economy, 1970–1980. Stanford University Press, 1986.
24. *Dore R.* Stock market capitalism, welfare capitalism: Japan and Germany versus the Anglo-Saxons. Oxford University Press, 2000.
25. *Dore R.* Taking Japan seriously: a Confucian perspective on leading economic issues. Stanford University Press, 1987.
26. *Dore R., Lazonick W., O'Sullivan M.* Varieties of capitalism in the twentieth century // *Oxford Review of Economic Policy*. 1999. Vol. 15. № 4.
27. *Elbaum B., Lazonick W.* The decline of the British economy. Oxford University Press, 1986.
28. *Flamm K.* Creating the computer: government, industry, and high-technology. Brookings Institution, 1988.
29. *Flamm K.* Targeting the computer: government support and international competition. Brookings Institution, 1987.
30. *Franck E., Opitz C.* Different higher education patterns of top managers in the U.S., France, and Germany. University of Zurich Working Paper, 2003. № 22.
31. *Franks J., Mayer C., Rossi S.* Spending less time with the family: the decline of family ownership in the UK. European Corporate Governance Institute Working Paper, 2004. № 35.
32. *Freyssenet M.* Renault: from diversified mass production to innovative flexible production // In Freyssenet M., Mair A., Shimuzu K., Volpato G. (Eds.) *One best way?: Trajectories and industrial models of the world's automobile producers*. Pp. 365–394. Oxford University Press, 1998.

33. *Fridenson P.* France: the relatively slow development of big business in the twentieth century // In Chandler A., Amatori F., Hikino T. (Eds.) *Big business and the wealth of nations*. Pp. 207–245). Cambridge University Press, 1997.
34. *Galbraith J.K.* The new industrial state. Houghton Mifflin, 1967.
35. *Glimstedt H., Lazonick W., Xie H.* The evolution and allocation of stock options: Adapting US-style compensation to the Swedish business model // *European Management Review*. 2006. Vol. 3. № 3.
36. *Gordon A.* The evolution of labor relations in Japan: heavy industry, 1853–1955. Harvard University Press, 1985.
37. *Goyer M.* Corporate governance and the innovation system in France, 1985–2000 // *Industry & Innovation*. 2001. Vol. 8. № 2.
38. *Hadley E.* Antitrust in Japan. Princeton University Press, 1970.
39. *Hall P., Soskice D.* (Eds.) *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*. Oxford University Press, 2001.
40. *Hancké B.* Revisiting the French model: Coordination and restructuring in French industry // In Hall P., Soskice D. (Eds.) *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*. Pp. 307–334. Oxford University Press, 2001.
41. *Hannah L.* The rise of the corporate economy. Methuen, 1983.
42. *Herrigel G.* Industrial constructions: the sources of German industrial power. Cambridge University Press, 1996.
43. *Hilary G., Oshika T.* Shareholder activism in Japan: social pressure, private cost, and organized crime. Hitotsubashi University Center for Economic Institutions Working Paper Series, 2003. № 20.
44. *Hounshell D.* The evolution of industrial research in the United States // In Rosenbloom R., Spencer W. (Eds.) *Engines of innovation: US industrial research at the end of an era*. Pp. 13–85). Harvard Business School Press, 1996.
45. *Hughes T.* American genesis: a century of invention and technological enthusiasm, 1870–1970. Penguin, 1990.
46. *Jürgens U., Lung Y., Volpato G., Frigant V.* The arrival of shareholder value in the European car industry. *Competition and Change*, 2002. Vol. 6. № 1.
47. *Jürgens U., Malsch T., Dohse K.* Breaking from Taylorism: changing forms of work in the automobile industry. Cambridge University Press, 1993.
48. *Lazonick W.* (Ed.) *American corporate economy*. Four volumes. Routledge, 2002a.
49. *Lazonick W.* Competitive advantage of the shop floor. Harvard University Press, 1990.
50. *Lazonick W.* Cooperative employment relations in manufacturing and Japanese economic growth // In Schor J., You J. (Eds.) *Capital, the state, and labour*. Pp. 70–110. Elgar, 1995.
51. *Lazonick W.* Corporate restructuring // In Ackroyd S., Batt R., Thompson P., Tolbert P. (Eds.) *The Oxford handbook of work and organization*. Pp. 557–601. Oxford University Press, 2004a.
52. *Lazonick W.* Creating and extracting value: Corporate investment behavior and American economic performance // In Bernstein M., Adler D. (Eds.) *Understanding American economic decline*. Pp. 79–113. Cambridge University Press, 1994.
53. *Lazonick W.* Evolution of the new economy business model // In Brousseau E., Curien N. (Eds.) *Internet and digital economics*. Pp. 59–113. Cambridge University Press, 2006a.
54. *Lazonick W.* Globalization of the ICT labour force // In Mansell R., Aygerou C., Quah D., Silverstone R. (Eds.) *The Oxford handbook on ICTs*. Pp. 75–99. Oxford University Press, 2006b.
55. *Lazonick W.* Indigenous innovation and economic development: Lessons from China's leap into the information age // *Industry & Innovation*. 2004b. Vol. 11 № 4.

56. *Lazonick W.* Innovative enterprise and economic development // In Cassis Y., Colli A. (Eds.) *Business performance in the twentieth century: a comparative perspective*. Cambridge University Press, 2006c. Forthcoming.
57. *Lazonick W.* Innovative enterprise and historical transformation // *Enterprise & Society*. 2002b. Vol. 3. № 1.
58. *Lazonick W.* Learning and the dynamics of international competitive advantage // In Thomson R. (Ed.) *Learning and technological change*. Pp. 172–197. Macmillan, 1993.
59. *Lazonick W.* Organizational learning and international competition // In Michie J., Smith J. (Eds.) *Globalization, growth, and governance: creating an innovative economy*. Pp. 204–238). Oxford University Press, 1998.
60. *Lazonick W.* Strategy, structure and management development in the United States and Britain // In Kobayashi K., Morikawa H. (Eds.) *Development of managerial enterprise*. Pp. 101–146. University of Tokyo Press, 1986.
61. *Lazonick W.* The innovative firm // In Fagerberg J., Mowery D., Nelson R. (Eds.) *The Oxford handbook of innovation*. Pp. 29–55. Oxford University Press, 2004c.
62. *Lazonick W.* The institutional triad and Japanese development. [Translated into Japanese] // In Hook G., Kudo A. (Eds.) *The contemporary Japanese enterprise*. Pp. 55–82. Yukikaku Publishing, 2005. Vol. 1.
63. *Lazonick W.* The Japanese economy and corporate reform: What path to sustainable prosperity? // *Industrial and Corporate Change*. 1999. Vol. 8. № 4.
64. *Lazonick W.* The theory of the market economy and the social foundations of innovative enterprise // *Economic and Industrial Democracy*. 2003. Vol. 24. № 1.
65. *Lazonick W.* The US stock market and the governance of innovative enterprise. Working paper. UMass Lowell Center for Industrial Competitiveness, 2006d.
66. *Lazonick W., O'Sullivan M.* Big business and skill formation in the wealthiest nations: The organizational revolution in the twentieth century // In Chandler A., Amatori F., Hikino T. (Eds.) *Big business and the wealth of nations*. Pp. 497–521. Cambridge University Press, 1997.
67. *Lazonick W., O'Sullivan M.* Maximizing shareholder value: a new ideology for corporate governance // *Economy and Society*. 2000a. Vol. 29. № 1.
68. *Lazonick W., O'Sullivan M.* Organization, finance, and international competition // *Industrial and corporate change*. 1996. Vol. 5. № 1.
69. *Lazonick W., O'Sullivan M.* Perspectives on corporate governance, innovation, and economic performance. Report to the European Commission (DGXII) under the TSER Programme, 2000b.
70. *Lazonick W., Prencipe A.* Dynamic capabilities and sustained innovation: Strategic control and financial commitment at Rolls-Royce plc // *Industrial and Corporate Change*. 2005. Vol. 14. № 3.
71. *Leslie S.* How the West was won: The military and the making of Silicon Valley // In Aspray W. (Ed.) *Technological competitiveness: contemporary and historical perspectives on the electrical, electronics, and computer industries*. Pp. 75–89. IEEE Press, 1993.
72. *Lu Q.* China's leap into the information age: Innovation and organization in the computer industry. Oxford University Press, 2000.
73. *Maddison A.* When and why did the West get richer than the rest? Working paper, 2004 // <http://www.ggdc.net/conf/paper-maddison.pdf>. Accessed September 20, 2006.
74. *Marshall A.* *Principles of economics*. Macmillan, 1920.
75. *Maurice M., Sellier F., Silvestre J.J.* The social foundations of industrial power: a comparison of France and Germany. MIT Press, 1986.
76. *Morikawa H.* A history of top management in Japan. Oxford University Press, 2001.
77. *Mowery D., Langlois R.* Spinning off and spinning on(?): The federal government role in the development of the US computer software industry // *Research Policy*. 1996. Vol. 25. № 6.
78. *Mowery D., Rosenberg N.* *Technology and the pursuit of economic growth*. Cambridge University Press, 1989.

79. *Myers S., Majluf N.* Corporate finance and investment decisions when firms have information that investors do not have // *Journal of Financial Economics*. 1984. Vol. 13. № 2.
80. National Research Council. Funding a revolution: Government support for computing research. National Academy Press, 1999.
81. *Noble D.* America by design: science, technology, and the rise of corporate capitalism. Knopf, 1977.
82. *Norberg A., O'Neill J.* Transforming computer technology: Information processing for the Pentagon, 1962–1986. Johns Hopkins University Press, 1996.
83. *O'Sullivan M.* Acting out institutional change: Understanding the recent transformation of the french financial system. Wharton working paper, February, 2006.
84. *O'Sullivan M.* Contests for corporate control: corporate governance and economic performance in the United States and Germany. Oxford University Press, 2000a.
85. *O'Sullivan M.* The innovative enterprise and corporate governance // *Cambridge Journal of Economics*. 2000b. Vol. 24. № 4.
86. *O'Sullivan M.* The political economy of comparative corporate governance // *Review of International Political Economy*. 2003. Vol. 10. № 1.
87. *O'Sullivan M.* What drove the US stock market in the last century? INSEAD working paper, May, 2004.
88. *Okimoto D., Nishi Y.* R&D organization in Japanese and American semiconductor firms // In *Aoki M., Dore R. (Eds.) The Japanese firm: sources of competitive strength*. Pp. 178–208. Oxford University Press, 1994.
89. *Ouchi S.* Change in Japanese employment security: reflecting on the legal points // *Japan Labor Bulletin*. 2002. Vol. 41. № 1 // <http://www.jil.go.jp/bulletin/year/2002/vol41-01.htm>. Accessed September 20, 2006.
90. *Owen G.* From empire to Europe: The decline and revival of British industry since the Second World War. HarperCollins, 1999.
91. *Penrose E.* The theory of the growth of the firm. Blackwell, 1959.
92. *Rosenberg N., Nelson R.* American Universities and technological advance in industry // *Research Policy*. 1994. Vol. 23. № 3.
93. *Sako M., Sato H. (Eds.)* Japanese labour and management in transition. Routledge, 1997.
94. *Saxenian A.* Regional advantage: culture and competition in Silicon Valley and Route 128. Harvard University Press, 1994.
95. *Schmidt V.* From state to market?: The transformation of French business and government. Cambridge University Press, 1996.
96. *Servan-Schreiber J.J.* Le Défi Américain. De Noël, 1967.
97. *Sorge A., Warner M.* Comparative factory organization: an Anglo-German comparison of manufacturing, management, and manpower. Gower, 1986.
98. *Streeck W.* German capitalism: does it exist? Can it survive? // In *Crouch C., Streeck W. (Eds.) Political economy of modern capitalism: mapping convergence and diversity*. Pp. 33–54. Sage, 1997.
99. Tokyo Stock Exchange. Fact Book 2006. TSE, 2006.
100. *UN/ECE (United Nations Economic Commission for Europe).* The boom in robot investment continues – 900,000 industrial robots by 2003. Press release ECE/STAT/00/10, Geneva, October 17, 2000 // <http://www.unece.org/press/pr2000/00stat10e.htm>. Accessed September 20, 2006.
101. *Walker W.* National innovations systems: Britain // In *Nelson R. (Ed.) National innovation systems*. Pp. 158–191. Oxford University Press, 1993.
102. *Whitley R. (Ed.)* Competing capitalisms: Institutions and economies. Two volumes. Edward Elgar Publishing, 2002.
103. *Whitley R.* Divergent capitalisms: the social structuring and change of business systems. Oxford University Press, 1999.
104. *Yonekawa S.* University graduates in Japanese enterprises before the Second World War // *Business History*. 1984. Vol. 26. № 3.