

**МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ М.В. ЛОМОНОСОВА**

На правах рукописи

Хабибуллин Рифат Илгизович

**ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
МЕХАНИЗМЫ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ
КОЛЛЕКТИВНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В
ПРОМЫШЛЕННОСТИ РОССИИ**

08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами — промышленность)

ДИССЕРТАЦИЯ
на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель:
доктор экономических наук,
профессор
Ведута Елена Николаевна

Москва – 2017

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
1. Концептуальные основы развития коллективного предпринимательства	11
1.1 Теоретические воззрения экономистов на проблему коллективного хозяйствования.	11
1.2 Коллективное предприятие: понятие и принципы функционирования.....	28
1.3 Преимущества и недостатки функционирования коллективных предприятий	33
2. Функционирование коллективных предприятий: мировой опыт и российская практика.....	46
2.1 Мировой опыт функционирования коллективных предприятий	46
2.2 Современное состояние и проблемы функционирования российских коллективных предприятий	56
2.2.1 Правовое положение акционерных обществ работников	57
2.2.2 Отраслевые и региональные аспекты развития акционерных обществ работников	60
2.2.3 Факторы, препятствующие развитию акционерных обществ работников	64
2.2.4 Анализ эффективности функционирования акционерных обществ работников: опыт эмпирических обследований.....	76
2.2.4.1 Динамика основных показателей деятельности	76
2.2.4.2 Уровень и качество жизни работников.....	82
2.2.4.3 Особенности корпоративной культуры	84
2.3 Региональная политика по развитию коллективных предприятий (на примере Липецкой области)	114
2.3.1 Программа развития коллективных предприятий.....	114
2.3.2 Динамика основных показателей липецких коллективных предприятий....	118
2.3.3 Опыт региональных законодательных инициатив.....	123
3. Формирование организационно-экономических механизмов становления и развития коллективных предприятий.....	130
3.1 Государственная поддержка становления и развития коллективного предпринимательства.....	132
3.2 Формирование опорных структур коллективного предпринимательства.....	141
3.3 Демократизация внутрифирменного управления	147
3.4 Формирование систем обучения работников производственному самоуправлению	152
Заключение.....	156
Список литературы	158
Приложение А	
Приложение Б	
Приложение В	
Приложение Г	
Приложение Д	
Приложение Е	
Приложение Ж	

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования определяется тем, что, *во-первых*, в условиях многоукладной экономики одним из факторов устойчивого развития является эффективное функционирование всех предприятий независимо от организационно-правовой формы и вида собственности в направлении повышения конкурентоспособности, роста уровня и качества жизни работников, улучшения условий труда и т.д. Разнообразие субъектов хозяйственной деятельности должно охватывать и отраслевую принадлежность, и территориальное расположение, и размерностные характеристики, и формы собственности. В этой связи исследование коллективных (самоуправляемых) предприятий – особой формы организации промышленного производства, развитие которой рассматривается как один из путей достижения данного разнообразия, становится особо актуальным.

Во-вторых, продолжающийся экономический кризис усиливает поиски эффективных вариантов сохранения занятости работников, повышения положительной мотивации труда, необходимость согласования интересов трудящихся на предприятиях, уменьшения трудовых конфликтов, повышения социальной устойчивости предприятий. При решении этих задач особенно важно обратить внимание на возможный вклад демократизации производственных отношений. Тем более в кризисных условиях, когда существенно возрастает необходимость самозанятости населения, одной из форм которой могут рассматриваться коллективные формы хозяйствования, наиболее органично сочетающие принципы самоуправления и социальной справедливости. Когда речь идет о снижении рентабельности традиционных предприятий, то собственники таких предприятий, не видя перспектив в получении больших прибылей, как правило, стремятся избавиться от них. В этом случае переход предприятия в руки трудовых коллективов является эффективным способом сохранения работниками своих рабочих мест.

В-третьих, в России наблюдаются наиболее острые формы отчуждения работников, что подтверждается многочисленными исследованиями (Kelly Global Workforce Index, 2012; Эфендиев, Балабанова, 2014; Бузгалин, Колганов, 2014; Тощенко, 2014 и др.), свидетельствующими о высоком уровне отстраненности работников от управленческих решений, о доминировании

недемократических форм организаций российского бизнеса. В условиях возрастания роли человеческих ресурсов в современной экономике, особенно при обострении инновационной конкуренции, игнорирование возможностей коллективных форм хозяйствования грозит российской экономике ослаблением ее позиций в этой конкуренции.

В-четвертых, сохраняется значительный удельный вес сектора коллективных предприятий в развитых странах, уделяющих большое внимание повышению их эффективности, различным мерам поддержки таких предприятий, совершенствованию нормативной базы их деятельности. В России число коллективных предприятий остается на крайне низком уровне. Среди российских ученых и практиков преобладает скептическое отношение к таким предприятиям. Укоренилось представление о неэффективности коллективных форм хозяйствования, что связано, в первую очередь, имеющимися стереотипами и заблуждениями в отношении самоуправления трудовых коллективов (особенно в вопросе эффективности функционирования основанных на принципах самоуправления предприятий).

Высокий потенциал коллективных предприятий в решении острейших социальных и экономических проблем, а также их большая устойчивость в сравнении с предприятиями традиционного типа в условиях экономического кризиса заставляют пересмотреть традиционные подходы к исследованию сущности и роли коллективных предприятий в современной экономике.

Степень научной разработанности проблемы

Истоки теории коллективного предприятия восходят к кооперативной мысли конца XVIII в. Наибольший вклад в разработку проблем самоуправления на принадлежащих работникам фирмах внесли Ф. Бюше, Ш. Фурье, Р. Оуэн, П.-Ж. Прудон, Л. Блан и др. Разработка современной теории самоуправляемой фирмы связана с такими именами, как Б. Уорд, Е. Домар, Е. Фуруботн и С. Пейович, Я. Ванек, Б. Хорват, Б. Боуман, Кр. Ганн, Дж. Мид, Д. Эллерман, Дж. Блази, Дж. Лоуг, Л. Келсо, Дж. Симмонс, Х. Флакиерски, М. Увалич, Т. Малоун и др.

В российской экономической мысли основное внимание уделялось коллективным предприятиям, прежде всего в кооперативной форме (Н.Г. Чернышевский, Н.И. Зибер, Н.В. Калачев, Ф.Г. Тернер, В.С. Садовский,

Н. Шеллер-Михайлов, А.А. Исаев, М.И. Туган-Барановский, Н.Д. Кондратьев, А.В. Чаянов и др.).

В современной российской экономической литературе можно встретить диаметрально противоположные взгляды на проблему коллективных форм организации производства. Одни экономисты, исследуя те или иные аспекты развития коллективных предприятий, видят позитивный потенциал таких фирм (В.В. Белоцерковский, А.В. Бузгалин, В.Е. Дементьев, А.Г. Демидова, Т.В. Ершова, Т.В. Зими́на, Я.Н. Керемецкий, А.И. Колганов, Л.А. Конарева, Ф.С. Крейчман, В.В. Куликов, Н.Л. Пирогов, И.В. Пронина, А.С. Сергеев, В.Г. Тарасов, В.Э. Тарлавский, С.Н. Федоров и др.). При этом часть из них, считает что в основе коллективного хозяйствования должны быть трудовые права работников (В.В. Букреев, О.В. Маляров, П.В. Мухин, Э.Н. Рудык, и др.), другие экономисты убеждены в том, что главную роль играют права работников как акционеров или пайщиков своей фирмы (Т.В. Зими́на, Н.Л. Пирогов, В.Г. Тарасов, В.Э.Тарлавский и др.).

Противоположная группа исследователей, учитывая только негативный опыт функционирования производственного самоуправления, склонны утверждать, что коллективные предприятия – маргинальные образования, не имеющие перспективу развития в современной экономике (А.А. Глушецкий, Н.М. Розанова, Н.Б. Пиотрович, А.Н. Чеканский и др.).

Целью исследования является разработка организационно-экономических механизмов становления и развития коллективных предприятий в экономике России. Поставленная цель определила необходимость решения следующих логически связанных **задач**:

- исследовать природу, преимущества и недостатки предприятий коллективной формы хозяйствования;
- изучить зарубежный опыт и российскую практику функционирования коллективных предприятий;
- провести анализ деятельности российских коллективных предприятий, включая сравнение их результативности и эффективности с соответствующими показателями, средними по отраслям и экономике в целом
- провести систематизацию факторов, препятствующих широкому распространению коллективных предприятий в российских условиях;

- разработать анкеты и провести анкетирование работников коллективных предприятий с целью выявления особенностей их корпоративной культуры и организации управления;
- исследовать опыт Липецкой области как субъекта РФ, целенаправленно развивающего коллективные формы хозяйствования на своей территории;
- разработать возможные сценарии развития российского коллективного предпринимательства;
- предложить модель эффективного коллективного предприятия, на базе которой разработать организационно-экономические механизмы активизации процесса становления и развития коллективных предприятий в промышленности России.

Объект исследования – промышленные предприятия, находящиеся в процессе становления и развития коллективных форм управления.

Предмет исследования – совокупность внутрифирменных и межуровневых социально-экономических отношений, возникающих в процессе становления и развития коллективных форм хозяйствования.

Область исследования соответствует требованиям следующих пунктов паспорта специальности ВАК 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами — промышленность)»:

1.1.1. Разработка новых и адаптация существующих методов, механизмов и инструментов функционирования экономики, организации и управления хозяйственными образованиями в промышленности.

1.1.2. Формирование механизмов устойчивого развития экономики промышленных отраслей, комплексов, предприятий.

1.1.13. Инструменты и методы менеджмента промышленных предприятий, отраслей, комплексов.

Методология и методы исследования. В диссертационной работе использованы достижения и методология теории фирмы, теории системной сбалансированности экономики, социологические методы исследования, методы системного, правового анализа, сравнения, экспертного оценивания.

Информационной базой исследования послужили данные Федеральной службы государственной статистики; бухгалтерская отчетность коллективных предприятий (база данных информационно-аналитической системы «FIRA»);

статистические данные, публикуемые в National Center for Employee Ownership (NCEO); законодательные акты Российской Федерации, регулирующие вопросы функционирования коллективных предприятий; данные, полученные диссертантом в ходе анкетирования работников предприятий (2739 респондентов); материалы печатных и электронных изданий по различным аспектам деятельности коллективных предприятий.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в формировании многоуровневых организационно-экономических и институциональных механизмов становления и развития коллективных форм хозяйствования на основе активизации системных факторов эффективного функционирования предприятий.

Наиболее значимые результаты исследования, удовлетворяющие требованиям научной новизны, полученные лично автором и выносимые на защиту, состоят в следующем:

1. Обоснована целесообразность расширения традиционного определения коллективного (самоуправляемого) предприятия, опирающегося на структуру распределения корпоративной собственности. В отличие от сложившегося подхода предложено считать коллективным предприятие любой организационно-правовой формы независимо от структуры распределения собственности, работники которого: а) участвуют в управлении фирмой на основе принципа «1 человек — 1 голос»; б) контролируют реализацию принятых решений.

2. Раскрыты отраслевые и региональные особенности развития коллективных предприятий в акционерной форме, которые должны учитываться при разработке и реализации программ (стратегии) повышения эффективности и конкурентоспособности промышленных фирм. Показано, что дальнейшее развитие сектора коллективных форм хозяйствования должно охватывать в первую очередь сферу малого промышленного бизнеса; предприятия инновационной сферы, основанные на знаниях.

3. На основе сравнительного анализа результативности и эффективности функционирования коллективных предприятий с соответствующими показателями, средними по отраслям и экономике в целом показано, что предприятия коллективной формы хозяйствования способны успешно конкурировать с традиционными фирмами.

4. На примере Липецкой области раскрыты возможности региональных властей в активизации развития коллективных форм хозяйствования на соответствующих территориях. Выявлено, что целенаправленные действия региональных органов управления и власти могут скомпенсировать недостатки федерального законодательства, препятствующие развитию коллективных предприятий в масштабах страны.

5. Установлено, что в основе организационной культуры коллективных предприятий лежит комплекс межличностных отношений, близких к внутрисемейным отношениям, в том числе базирующихся на профессиональной преемственности в форме внутрифирменных трудовых династий. Такой подход отличается от распространенных воззрений на развитие организационной культуры промышленных предприятий на базе приоритета индивидуальных интересов участников производства.

6. Разработан базовый механизм становления и развития, отличающийся от известных:

а) охватом всех основных уровней регулирования экономики (на макроуровне – активизация разработки комплекса нормативно-правовых актов, относящихся к сфере коллективного хозяйствования; на мезоуровне – создание региональных и отраслевых опорных структур для поддержки коллективных форм хозяйствования; на микроуровне – создание архитектуры органов самоуправления);

б) системным сочетанием организационных, проектных, процессных и средовых факторов поддержки коллективных предприятий (устранение барьеров на пути создания новых народных предприятий и трансформация предприятий других организационно-правовых форм в коллективные; разработка программ по развитию коллективных форм хозяйствования; усиление контроля за процессами демократизации управления предприятиями со стороны саморегулируемых организации, бизнес-ассоциации и институтов гражданского общества; распространение информации о деятельности коллективных предприятий в обществе);

в) обеспечением процессов координации и коэволюции всех видов предприятий коллективной формы хозяйствования за счет деятельности опорных структур коллективного предпринимательства.

Теоретическая и практическая значимость работы.

Результаты диссертационного исследования развивают и обогащают теорию фирмы. Практическая значимость научной работы состоит в возможности применения результатов диссертационного исследования при разработке и коррекции мер государственной политики для стимулирования развития сектора коллективных предприятий в России. На основе теоретических разработок сформулированы практические рекомендации, которые могут быть использованы при внесении изменений и дополнений в федеральное и региональные законодательства, в программы становления и развития коллективных предприятий, в преподавании экономических дисциплин «Организационное поведение», «Корпоративное управление» и др., а также при разработке и реализации систем обучения работников основам коллективного хозяйствования на предприятиях.

Апробация результатов исследования.

Основные положения диссертационной работы прошли научную апробацию на международных, всероссийских, региональных, межвузовских научно-практических и научно-методических конференциях в 2010–2017 гг., в частности на ежегодных конференциях «Ломоносов» (Москва, 2011-2017 гг., МГУ имени М.В. Ломоносова); на ежегодных Всероссийских симпозиумах «Стратегическое планирование и развитие предприятий» (Москва, ЦЭМИ РАН, 2013-2017); Московском экономическом форуме (2014-2017, МГУ имени М.В. Ломоносова); Санкт-Петербургском экономическом конгрессе (СПЭК 2015-2017); XXI Международной научно-практической конференции «Предпринимательство и реформы в России» (СПбГУ, 2015 г.); Международной научно-практической конференций «Устойчивое развитие: общество и экономика» (СПбГУ, 2014 г.); Втором Российском экономическом конгрессе (Суздаль, 2013 г.); IV Ежегодной Международной научной конференции «Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования» (Москва, НИУ ВШЭ, 2011 г.) и др.

Результаты исследования были представлены на научном семинаре «Проблемы моделирования развития производственных систем» (Москва, ЦЭМИ РАН, 2016-2017 гг.), круглом столе «Развитие коллективных предприятий» с участием губернатора Липецкой области (апрель 2014 г., г. Липецк), использованы в модернизации государственной программы

«Развитие кооперации и коллективных форм собственности в Липецкой области», а также в разработке предложении по совершенствованию законодательного обеспечения коллективного предпринимательства в рамках совещания-семинара директоров народных предприятий (декабрь 2014 г., г. Набережные Челны).

Публикации основных результатов исследования. По теме диссертации опубликовано 40 работ, общим объемом 21,65 п.л., из них лично автора – 17,73 п.л. Основные теоретические и прикладные результаты диссертации опубликованы в статьях в научных периодических изданиях (в том числе, в 15 изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве образования и науки РФ), в сборниках и материалах конференций (в том числе в 1 издании, входящем в систему цитирования Scopus).

Объем и структура работы. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, состоящего из 277 источников, и приложения. Основной текст работы изложен на 157 страницах, включает 18 рисунков и 12 таблиц.

ГЛАВА 1. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

1.1 Теоретические воззрения экономистов на проблему коллективного хозяйствования

Эффективное функционирование предприятий – первичных звеньев экономической системы – один из главных факторов устойчивого развития экономики. Рост производительности труда и создание конкурентных преимуществ страны – следствие не столько реализации правительством макроэкономической политики, сколько деятельности экономических агентов на микроуровне. Именно последние определяют темпы экономического роста и являются базой для решения социально-экономических задач. Таким образом, формирование государственной экономической политики должно базироваться на осознании обществом особого места предприятий в экономике страны.

Среди наиболее актуальных в обществе вопросов сегодня – вопросы раскрытия творческого потенциала работников предприятий, приобретения ими опыта, повышения их инициативы путем участия в выработке решений преодоления различных проблем хозяйствующих субъектов (или принятия ими таких решений), а также вопросы повышения экономической эффективности компаний на базе демократизации собственности (передачи имущества (капитала) предприятий трудовым коллективам) и демократизации управления ими (вовлечения членов трудовых коллективов в процесс принятия управленческих решений).

Анализ тенденций корпоративного управления во всем мире свидетельствует о движении в сторону от безудержного соперничества к разумной солидарности, поиску путей сотрудничества, целенаправленной консолидации всех социальных сил не только внутри предприятий, но и в отношениях между производителями и потребителями, предприятиями и органами власти и др. Представление о конкуренции как о единственной движущей силе развития постепенно сменяется концепцией кооперации как фактора устойчивого совместного развития (Полтерович, 2015). В этом контексте коллективные предприятия (или самоуправляемые фирмы) могут

рассматриваться как реальные структурные элементы будущей глобальной «солидарной экономики».

В последние десятилетия в мире наблюдается тенденция развития коллективного предпринимательства, которое направлено на широкое вовлечение сотрудников компаний в принятие решение на микроэкономическом уровне. Некоторые экономисты (напр., Л. Келсо, П. Келсо, М. Адлер, М. Альберт, Р. Ханел, Дж. Блази и др.) называют это явление партиспативной экономикой, или экономикой участия (экономической демократией). Ее суть состоит в противодействии концентрации капитала за счет вовлечения граждан в решение экономических проблем развития государства и своих предприятий путем участия в собственности и управлении (Конарева, 2013).

Участие работников в управлении рассматривается в литературе как одна из базовых тенденций развития организаций в постиндустриальную эпоху (Барков, 2009).

По мнению ряда зарубежных и отечественных исследователей, одним из условий эффективного менеджмента на предприятии является участие работников в управлении им. Необходимость вовлечения работников в сферу принятия управленческих решений, как они считают, обусловлена не только концом эры «массового производства» и гуманистическими идеями в обществе. Участие работников в решении задач функционирования компаний способствует достижению высокой производительности труда и, как следствие, получению ими финансовых выгод (Ohana, Meyer, Swaton, 2013; Carr, Mellizo, 2013; Handel, Levine, 2004; Балабанова, Эфендиев, 2015).

Действительно, рассмотрение сотрудников в качестве ключевого фактора успешности и эффективности предприятий, на которых они трудятся, формирование их лояльности к этим компаниям, положение о необходимости максимально возможной реализации человеческого потенциала работников являются составляющими современных концепций управления (Зеркалий, 2015:10).

Высокий уровень участия сотрудников в капитале фирмы и процессе принятия решений способствует снижению их оппортунистического поведения, согласованию интересов различных участников производства, что положительно влияет на улучшение показателей деятельности компании,

прежде всего производительности труда и прибыльности (Arthur, 1994; Deninson, Mishra, 1995; Spreitzer, Mishra, 1999; Rousseau, Shperling, 2003; Lowitzsch, Hashi, 2014; Alsughayir, 2016). Кроме того, предприятия, базирующиеся на собственности работников, демонстрируют более высокий уровень выживаемости в условиях кризиса (Gutiérrez, López, Pérez de las Vacas, 2008; Kurtulus, Kruse, 2016), а также значительную эффективность в части повышения производительности труда, снижении издержек асимметричной информации, улучшении коммуникации предпочтений работника, сокращении степени отчуждения труда, стимулировании взаимного контроля, гораздо более эффективного, чем внешний надзор (Алпатов, 2016).

Вовлеченность работников непосредственно влияет на результативность и эффективность компании. На основании изучения данных по более чем 400 компаниям в 20 странах Европы было выявлено, что вовлеченность имеет сильную корреляцию (0,7-0,8) с ключевыми результатами бизнеса (Особенности экономического развития..., 2016: 183). Установлено, что в 93% случаев самоуправляемые фирмы показывают финансовые результаты лучше, чем конкуренты. В 92% количество инноваций в самоуправляемых компаниях выше, чем у их конкурентов. Наиболее яркими представителями самоуправляемых организации в мире можно назвать The Morning Star Company, W.L.Gore Associates Inc, Valve и др. Самоуправляемые группы встречаются в таких компаниях, как Proctor Gamble, Federal Express, AT&T, General Electric, Херох, Volvo (Болтрукевич, Взоров, Наумов, 2014: 32).

Как отмечает А.А. Алпатов, тенденция деконцентрации собственности и демократизации управления представляет собой «не плод фантазии, а естественноисторический процесс развития основного звена хозяйственных институтов – экономических организаций (корпораций)» (Алпатов, 2016: 216).

Это подтверждается ростом коллективных предприятий (нередко выкупленных трудовыми коллективами), которые уже «плодотворно конкурируют с «бастионами» наемного труда» (Токсанбаева, 2006:125). Рабочие активно привлекаются к участию в управлении предприятиями во многих странах мира. Акции распределяются среди работников хозяйственных обществ в Великобритании, Испании, Италии, Израиле, Южной Корее, Японии, Венгрии, Польше. В США создание экономических

предпосылок диверсификации акционерного капитала и укрепление на этой основе позиций среднего класса во много стало возможным благодаря программе ESOP — Employee Stock Ownership Plan (Алпатов, 2016:216; Khabibullin, 2016; Дементьев, Хабибуллин, 2016; Хабибуллин, Жук, 2017).

На коллективных предприятиях в наибольшей степени решается задача привлечения работников к участию в управлении производством, преодолеваются такие проблемы хозяйствования как дисбаланс интересов различных участников производства и авторитаризм на микроэкономическом уровне¹.

Рассмотрим две основные теории коллективного предприятия: *теория самоуправляемого предприятия на базе преимущественно заемного капитала* и *теория самоуправляемого предприятия коллективной формы собственности на базе преимущественно собственного капитала* (Букреев, Рудык, Хабибуллин, 2015; Хабибуллин, 2016а; Хабибуллин, 2016б).

Рождением экономической теории самоуправляемой фирмы, использующей преимущественно заёмный капитал, стала публикация в 1958 г. Б. Уордом статьи «*Фирма в Иллирии²: рыночный синдикализм*» в журнале «*American Economic Review*» (Ward, 1958). В этой работе Уорд на основе сделанных им допущений³ предложил модель самоуправляемой фирмы на основе анализа югославского опыта производственного самоуправления.

¹ У коллективных предприятий, как отмечает Колганов А.И., есть особые преимущества, которые, связаны «с улучшением социально-психологического климата в коллективе, развитием трудовой взаимопомощи, внутриколлективной солидарности, с возрастанием эффективности организации производства и управления на основе самоуправления» (Собственность в экономической..., 1998: 355). Подробнее о преимуществах предприятий коллективной формы хозяйствования см. в последующих параграфах диссертационного исследования.

² Иллирия – историческая область в северо-западной части Балканского полуострова, включавшая территорию населения иллирийцев. С VI в. Иллирия стала заселяться славянами, образовавшими на ее территории впоследствии ряд государств.

³ Среди допущений, сделанных Б. Уордом при разработке модели, наиболее значимыми являются следующие:

1) фирма осуществляет свою хозяйственную деятельность на свободном рынке в условиях совершенной конкуренции на базе государственного имущества, переданного ей *в пользование* на возмездной основе;

2) управление фирмой является прерогативой выборного Рабочего комитета, принимающего решения по различным вопросам, включая установление цен на выпускаемую продукцию, определение ее объемов, изменение численности занятых в фирме (при условии получения согласия собрания работников). При этом определяющей роли не играет ни позиция органов государственной власти, ни позиция директора фирмы – исполнителя решений Рабочего комитета;

3) целевой функцией такого предприятия является не прибыль, что характерно для «капиталистической фирмы», а максимизация чистого дохода, приходящегося на одного его работника.

4) на предприятии отсутствует «внутренний» рынок труда.

Основываясь на этих допущениях, Уорд пришел к следующим двум главным выводам.

Во-первых, стремление к максимизации чистого дохода самоуправляемой фирмы на одного ее работника, с одной стороны, приводит к «выдавливанию» занятых в ней, поскольку в противном случае доход пришлось бы распределять среди большего числа работников. С другой – к хроническому недоинвестированию, поскольку большая часть чистого дохода фирмы направляется на увеличение оплаты труда, нежели на инвестиции.

Во-вторых, участие работников в управлении фирмой в форме самоуправления ведет к возрастанию издержек на управление, снижению производственной дисциплины и, в конечном счете, к падению производительности труда. Впоследствии ключевые положения теории самоуправляемой фирмы были модернизированы рядом представителей неоклассического направления экономической мысли (Poroush, Kahana, 1980; Miyazaki, Neary, 1983; Neary, 1985; Hey, 1981; Landsberger, Subotnik, 1981).

Итоговый вывод Уорда: с точки зрения экономической эффективности, самоуправляемая фирма уступает традиционной капиталистической фирме.

Такая оценка самоуправляемой фирмы преобладает среди оценок экономистов-неоклассиков (Alchian, Demsetz, 1972; Jensen, Meckling, 1976; Fama, 1980), несмотря на следующие очевидные изъяны модели Б. Уорда: 1) отсутствие свободного рынка как такового и совершенной конкуренции в реальной жизни; 2) отсутствие жесткой увязки максимизации чистого дохода самоуправляемой фирмы, приходящегося на одного её работника, и сокращения числа занятых в фирме; 3) отсутствие учета заинтересованности работников в продолжении деятельности фирмы; 4) пассивная роль государства и директора самоуправляемой фирмы.

Впоследствии модель Уорда стала объектом серьезной критики со стороны экономистов. Так, в качестве альтернативной цели самоуправляемой фирмы вместо максимизации доходов на одного работника была предложена максимизация занятости (Kahana, Nitzan, 1989). Не было учтено еще то обстоятельство, что самоуправляемые фирмы могут принимать на работу и наемных работников, не обладающих правами собственности, подобно тому, как это происходит в обычных фирмах (Burdín, Dean, 2009).

Другие авторы (в частности Дау (Dow, 2003)) критиковали Уорда за отсутствие в его модели рынка труда, а также за неполный учет югославского опыта самоуправляемых фирм 1950-х гг.

Кроме того, наблюдение за реальными результатами функционирования коллективных предприятий в западных странах, как правило, не обнаруживает ни одного из предсказываемых теорией Уорда следствий. Более того, коллективные фирмы демонстрируют лучшие результаты по некоторым рассматриваемым параметрам по сравнению с аналогичными капиталистическими фирмами (Радаев, Бузгалин, 1995:122). Поэтому вполне справедливо Г. Хансманн сделал вывод о том, что модель Уорда основана на целом ряде нереалистичных предположений и на самом деле мало что может объяснить относительно природы самоуправляемой фирмы (Hansmann, 1996).

Известный американский экономист в области самоуправления *Ярослав Ванек* представил в 1970-х гг. свою версию модели самоуправляемой фирмы на базе использования преимущественно заёмного капитала, владелец которого имеет право на возмещение стоимости имущества, переданного в пользование, а также, соответственно, на часть дохода фирмы, но не на контроль над ней.

Я. Ванек, используя аппарат производственной функции и, значительно расширив исходную модель Уорда, показал преимущества компаний, управляемых трудовыми коллективами при сравнении их с обычными частнокапиталистическими фирмами (за исключением показателей аллокации ресурсов, экономического роста и некоторых других)⁴.

Предприятия обеих форм сравнивались в равных условиях, таких, как (1) свобода входа на рынок; (2) финансовые и иные условия «аренды капитала», в частности государственного; (3) доступ к кредитам, передовым технологиям; (4) наличие «опорных структур» в виде собственных банков, консалтинговых служб, образовательных структур, назначением которых является обучение работников предприятий и их представителей основам хозяйствования на демократической основе.

⁴ Близкую позицию к позиции Я. Ванека занимает американский экономист К. Ганн. Он сделал следующий вывод: «Данные показывают, что самоуправляемые фирмы в значительной степени более эффективны, чем традиционные, даже когда уровень эффективности измеряется по небольшому числу параметров. С точки зрения социальной и общечеловеческой, самоуправляемые фирмы имеют значительные преимущества перед теми фирмами, чья структура отражает классовый конфликт общества» (Gunn, 1986).

Правовой основой хозяйственной власти работников в такой фирме являются не права собственности (повторим, используемый капитал является преимущественно заёмным), а личные и равные права всех работающих в ней (так называемые *трудовые права*⁵). По мнению Я. Ванека, демократия базируется главным образом не на собственности («владение не дает права контроля за производством»), а на *неотъемлемом праве каждого работника* на участие в управлении производством и в распределении его результатов⁶.

Предпосылки формирования Я. Ванеком концепции модели самоуправляемой фирмы на базе использования преимущественно заемного капитала следующие:

во-первых, рабочее самоуправление. Решения на предприятии принимаются общим собранием работников по праву демократического большинства, каждый член коллектива обладает одним голосом;

во-вторых, доход распределяется между всеми работниками и в случае однородной рабочей силы – поровну;

в-третьих, полная децентрализация принятия решений на предприятии;

в-четвертых, члены трудового коллектива предприятия имеют коллективное право распоряжаться чужими активами, но не имеют на них права собственности в полной мере.

Другой пласт теоретических исследований коллективных форм хозяйствования базируется на коллективной собственности работников, т.е. самоуправление вытекает из прав работников как собственников фирмы. Соответственно если значительная часть капитала фирмы находится в руках трудового коллектива, то и самоуправление рассматривается как естественное явление (Барков, 2009).

Появление коллективных предприятий на базе преимущественно собственного капитала наблюдается в результате осуществления приватизационных процессов, результатом которых становится превращение работников в собственников своих компаний. Однако, как правило, отношение

⁵ Как отмечает Э.Н. Рудык, в настоящее время в более чем в 70 странах мира законодательно закреплено право работников на участие в управление производством на основе трудовых прав, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы предприятия, на котором они заняты (На пути к рабочему контролю и самоуправлению трудящихся. Под ред. А. Колганова, Э. Рудыка, Д. Симмонса. М.: Слово, 2001).

⁶ Ванек писал: «...Принципы самоуправления находятся в конфликте с принципом контроля и управления капиталом..., но не принципом частной или общественной собственности на производственные блага» (Vanek, 1989).

к приватизации предприятий их работниками часто является негативным. Это связано с уверенностью многих экспертов в стремлении работников предприятий, приватизированных трудовыми коллективами, к повышению оплаты труда в ущерб инвестициям в развитие фирмы. На практике же эти опасения не подтверждаются. Так, степень эффективности рабочего контроля с использованием рабочих советов на польских предприятиях превысила степень эффективности контроля менеджеров. Работники компаний были заинтересованы в их стабильном функционировании и всячески блокировали попытки спонтанной приватизации и распродажи активов (Nellis, 2002. Цит по (Глинкина, 2006:180))⁷.

Если проследить эволюцию взглядов на проблему предприятий, принадлежащих своим же работникам, то данной проблематике были посвящены труды еще социалистов-утопистов XVI—XVIII вв. Т. Мора, Т. Кампанеллы, Г. Бабефа и других, а также произведения мыслителей XIX века – А. Сен-Симона, Ш. Фурье, Р. Оуэна⁸ и т.д.

В первой половине XIX в. П.-Ж. Прудон характеризовал общество будущего как совокупность *самоуправляемых «рабочих ассоциаций»*, основанных на коллективно-неделимой собственности общин, артелей, кооперативов, использующих систему участия работника «в продуктах и в прибыли *соразмерно выполненному им труду*» (Прудон, 1998:88). К позиции Прудона близка позиция Ф. Бюше, который предложил план создания самоуправляемых «рабочих ассоциаций» – прототипов современных производственных кооперативов.

По мнению многих современных разработчиков концепций самоуправляемого предприятия коллективной формы собственности, такая форма обуславливает существенное повышение эффективности функционирования предприятий, работники которых выступают их совладельцами (Парамонов, Парамонов, Харламович, 1999), способствует

⁷ Как отмечали авторы исследований, проведенных в Польше в 1996—1998 гг. (Krajewski, 2002. Цит по (Глинкина, 2006)), основным фактором успешного развития предприятий является не столько принадлежность к той или иной группе (отрасли), сколько их внутренняя структура управления. Предприятия, принадлежащие трудовым коллективам, оказались наиболее успешными в деле их реструктуризации (Глинкина, 2006).

⁸ Например, к заслугам Р. Оуэна (помимо разработанной им программы создания Федерации кооперативов, управляемых непосредственными производителями) следует отнести его предложения об учреждении такой опорной структуры кооперативов, как *постоянно действующая система обучения и просвещения их членов* (Туган-Барановский, 1918).

совпадению их интересов с интересами компании, стимулирует экономический рост (Lowitzsch, Hshi, Woodward, 2008).

Противники идеи коллективной формы собственности уверены в том, что каждый работник коллективного предприятия постоянно будет стараться увильнуть от положенной ему по справедливости доли труда. Однако, по замечанию Дж. С. Милля, подобные трудности свойственны и частнокапиталистическим предприятиям. Здесь степень заинтересованности работника в результатах труда даже меньше аналогичного показателя в рабочей ассоциации⁹.

Английский экономист А. Маршалл называл акционерное общество лучшей формой организации производства. В то же время он обращал внимание на такую проблему, свойственную акционерному обществу, как сложность осуществления эффективного контроля со стороны акционеров над общим управлением предприятия. Решение этой проблемы Маршалл видел в «*кооперативной ассоциации*», где «часть или все из тех акционеров, кто берет на себя риск за предприятие, сами работают на нем» (Маршалл, 1993:388)¹⁰.

В трактовке Дж. Данна основными принципами коллективных предприятий являются: лица, участвующие в деятельности предприятия, имеют статус собственника и инвестора; управление фирмой осуществляют лица, участвующие в его деятельности; цель предприятия – извлечение выгод от его деятельности и их распределение между лицами, участвующими в ней (Dunn, 1988).

По мнению С. Боулза и Х. Гинтиса (Bowles, Gintis, 1996), коллективное предприятие – это предприятие, трудовой коллектив которого самостоятельно выбирает руководство и формирует административные структуры на принципах самоуправления¹¹.

⁹ Дж. С. Милль отмечал: «...если прогресс человечества будет продолжаться и в дальнейшем, то, в конечном счете, станет преобладать не та форма объединения, которая может существовать между капиталистом, как главою предприятия, и рабочими, не оказывающими никакого влияния на процесс управления, а та, когда сами рабочие объединяются на условиях равенства и коллективного владения капиталом, посредством которого они осуществляют производство, а работы ведутся под руководством управляющих, назначаемых и смещаемых ими самими» (Милль, 1980:111-113).

¹⁰ Работники кооперативной ассоциации, выступающие одновременно и работниками, и хозяевами своих управляющих, «располагают вполне достаточными возможностями для того, чтобы судить, осуществляется ли высшее руководство деятельностью предприятия честно и эффективно, а также наилучшими возможностями для выявления любой небрежности или некомпетентности в управлении конкретными операциями» (Маршалл, 1983:390).

¹¹ Обсуждения, касающиеся определения рабочих кооперативов, представлены в работах (Ben, 1987; Putterman, 1984; Moene, 1989).

Российская экономическая мысль также обращалась к вопросу о коллективном предприятии (в частности, в кооперативной форме). Идеи кооперативного устройства экономики разрабатывали многие русские ученые-экономисты на рубеже XIX—XX вв. (Приложение А), большинство которых признавали артель в качестве «первобытного» коллективного предприятия (Соболев, 2017)¹².

Этическая традиция России всегда предполагала коллективные формы трудовой деятельности (Ключко, 2014). Еще в дореволюционной России существовали формы предпринимательства, основанные на коллективистских принципах хозяйствования. Как писал академик Л.И. Абалкин, «все они доказали свою эффективность и устойчивость» (Абалкин, 2005:167).

Поэтому можно сделать вывод о том, что традиции коллективного хозяйствования в России, как и корпоративные традиции на западе, имеют более чем тысячелетнюю историю развития. Принципы функционирования коллективных предприятий «складывались на основе традиционной системы ценностей, согласно которой добросовестный труд является необходимым средством духовно-нравственной работы человека над собой» (Холодков, 2014:160).

Среди видных российских мыслителей, обращавшихся к коллективной модели хозяйствования как идеальной экономической системе, можно выделить Д.И. Менделеева, который считал общину тем идеалом, который в наибольшей степени соответствовал задаче достижения народного благосостояния (Менделеев, 1961). Модель общины была взята за основу «русской артели», которая представляла собой национальную форму хозяйственной самоорганизации и самоуправления, основным принципом функционирования которой являлось равноправие членов артели, что позволяло говорить о ней как об особом феномене русской трудовой демократии. В Российской империи были известны случаи, когда вся деревенская община составляла собой артельное объединение¹³. По мнению

¹² Среди значимых исследований можно выделить исследования П.Б. Струве «Попытки артельной организации среди крестьян», Н.И. Левитского «Артельный договор для земледельческих артелей», А.И. Фаресева «Земледельческие и ремесленные кооперации в России», В.Ф. Тотомианца «Кооперация в России», С.С. Маслова «Трудовые земледельческие артели», С.Н. Прокопович «Кооперативное движение в России, его теория и практика» и др.

¹³ Воронцов В.П. Артельные начинания русского общества. СПб., 1895; Исаев А. Артель в России. СПб., 1872-1873. Вып. 1-2.; Исаев А. Община и артель // Юридический вестник. 1884. №1.; Калачев Н.В. Артель в древней и нынешней России. СПб., 1864.

некоторых авторов, опыт российской общинно-артельной трудовой деятельности может быть использован и в современной управленческой практике (Якунин, Багдасарян, Сулакшин, 2008:103).

На фоне нынешнего кризиса обращение к наследию экономических идей коллективного хозяйствования помогает выработать адекватные для российской действительности альтернативные ориентиры для его разрешения¹⁴.

Современные российские экономисты склонны считать, что возвращение таких социально-экономических приоритетов как нравственные принципы хозяйствования; коллективное управление, социальная ответственность бизнеса перед обществом, сформировавшиеся в российской цивилизационной парадигме развития, могло бы способствовать решению многих социально-экономических проблем и ослаблению напряженности в обществе (Титова, 2017:215).

Теоретические основы функционирования самоуправляемых предприятий на базе не кооперативной, а *рабочей акционерной собственности* заложены в теории бинарной экономики, авторами которой являются Л. Келсо, а также Р. Ашфорд, Р. Шекспир, Дж. Лоуг, Д. Эллерман и другие экономисты. Суть теории бинарной экономики «... заключается в том, что все члены общества, а не только ограниченное меньшинство существующих частных собственников имеют право участвовать в процессе производства посредством не только труда, но и капитала и присваивать результаты его растущей продуктивности на основе рыночных принципов» (Ершова, 2002:6).

Рабочая акционерная собственность имеет ряд преимуществ перед собственностью акционеров традиционных фирм: (1) содействует повышению уровня мотивации труда и, как следствие, росту его производительности и качества; (2) приобретение работниками акций предприятия, на котором они заняты в качестве наемных работников, и таким образом мобилизация их сбережений для инвестирования и модернизации производства – один из способов решения задачи финансирования инвестиционных проектов предприятия; (3) наделение работников акциями позволяет им участвовать в реализации системы накопительной пенсии; (4) наделение работников

¹⁴ В частности, В. Симонов пишет, что «использование исторически сложившихся во всем мире форм кооперации в рамках отдельных функций аграрного производства в определенной степени позволит быстрее решить задачу импортозамещения, столь остро стоящую перед Россией сегодня» (Симонов, 2014:66).

акциями является одним из эффективных инструментов защиты предприятия от рейдерских захватов и недружественных поглощений¹⁵; (5) владение капиталом (имуществом) предприятия работниками повышает социальную устойчивость производственной единицы национальной экономики (см. подробнее (Букреев, 2007)); (6) собственность работников часто рассматривается как механизм решения агентской проблемы между менеджером и работником, т.е. классического конфликта между трудом и капиталом (Дубровский, Романова, Татаркин, Ткаченков, 2004).

В зависимости от конструкции надления предприятиями членов трудовых коллективов своими акциями, Т. Демидова подразделяет рабочую акционерную собственность на два типа (Демидова, 1999)¹⁶.

Тип I – работники являются совладельцами предприятия и в полной мере осуществляют контроль за управлением его деятельностью.

Тип II – наемные работники владеют большей частью капитала предприятия и осуществляют так называемый «контроль большинства» за управлением его деятельностью.

Таким образом, согласно подходу Т. Демидовой, работники-акционеры в императивном порядке осуществляют только контрольные функции в управлении предприятием.

Другой исследователь, работы которого посвящены проблемам коллективных предприятий, А.И. Колганов на основании результатов анализа американского опыта функционирования предприятий коллективных форм

¹⁵ С. Вебб первым отметил связь между владением работником имуществом (капиталом) компании и повышением производительности труда. Он писал, что формирование работника-акционера как хозяина своей компании будет сопровождаться повышением его ответственности за судьбу предприятия (Webb, 1912).

¹⁶ Т. Демидова определяет следующие признаки предприятий, которые она называет народными, функционирующими на основе акционерной собственности работников: (1) Работники предприятия обладают контрольным пакетом акций (не менее 50% их стоимости плюс 1 акция); (2) Более половины членов трудового коллектива предприятия обладают его акциями, допускается ограниченное использование наемного труда; (3) Основная часть акционеров участвуют в производственном процессе; (4) Распределение доходов между работниками осуществляется в соответствии с их трудовым вкладом в процесс производства, а также в соответствии с принадлежащей им частью акционерного капитала предприятия. Внешние акционеры получают доход пропорционально принадлежащей им доле пакета акций компании; (5) Работник не может свободно распоряжаться принадлежащей ему долей акционерного капитала предприятия. По вопросам о распоряжении членом трудового коллектива акциями компании решение принимает общее собрание ее акционеров; (6) Ни один акционер предприятия, являющийся его работником, не может иметь количество акций компании, номинальная стоимость которых превышает 5% его уставного капитала; (7) При увольнении работник обязан продать трудовому коллективу предприятия принадлежащие ему акции компании по их рыночной стоимости; (8) Участие в управлении деятельностью предприятия осуществляется в виде участия в общем собрании его акционеров, принимающим решения по двум принципам: «1 человек – 1 голос», «1 акция – 1 голос»; (9) Рабочие-акционеры предприятия контролируют управление его деятельностью. Управление может осуществляться наемными менеджерами; (10) Форма хозяйствования народного предприятия – преимущественно акционерное общество закрытого типа.

хозяйствования на базе акционерной собственности делает вывод о том, что передача акций в руки работников в большинстве случаев отнюдь не приводит к созданию модели самоуправляемой фирмы. Ситуация может измениться только при условии сосредоточения в руках трудового коллектива контрольного пакета (либо всего объема) акций компании. Только тогда реализуется демократическая схема управления деятельностью предприятия. Такая схема означает наличие реальной возможности у каждого работника фирмы не только владеть ее акциями, но и участвовать в принятии хозяйственных решений (Колганов, 1993).

Целесообразно рассмотреть работы американского политолога и экономиста *Элинор Остром* (1933—2012), получившей Нобелевскую премию по экономике за 2009 г. Она поставила под сомнение теоретическое положение, согласно которому коллективная собственность обычно безоглядно и расточительно эксплуатируются пользователями, поэтому для повышения эффективности использования такой собственности ее необходимо либо приватизировать, либо государство должно строго регулировать ее использование. Остром пришла к выводу, что принципы индивидуальной ответственности, творческой предприимчивости и изобретательности применимы к процессам, лежащим за пределами рыночного порядка, и могут способствовать рачительному использованию общественных ресурсов (Олсон, 1995; Остром, 2010).

В своей монографии «*Governing the Commons: The Evolution of Institutions for Collective Action*» Э. Остром приводит уникальную базу эмпирических данных о случаях успеха и неуспеха в решении проблемы совместного управления общими ресурсами (Ostrom, 1990; Кузьминов, Юдкевич, 2010)¹⁷.

Включение в экономический дискурс понятия «социальная дилемма»¹⁸ позволило Э. Остром дополнить теорию коллективных действий. В частности исследования Э. Остром (Ostrom, 1998; Ostrom, 2000) показали, что успех в решении социальных дилемм в процессах самоорганизации групп индивидов

¹⁷ Остром были изучены примеры управления лесными и луговыми ресурсами, рыболовецким хозяйством, а также деятельностью сообществ по ирригации земельных участков. На основании этого эмпирического материала она сделала вывод о том, что путем введения усилиями самих участников в пределах сообщества комплекса норм и правил поведения при управлении общественными ресурсами можно прийти к оптимальному решению без участия государства и без применения рыночных механизмов.

¹⁸ «Социальная дилемма» - ситуация выбора каждым членом сообщества линии поведения, в результате которого максимизация им своей краткосрочной выгоды приводит к результатам, обуславливающим положение всех членов группы, худшее, по сравнению с выбором иных возможных вариантов линии поведения индивида).

зависит от большего количества факторов: характеристик группы (ее величины, степени однородности, стабильности состава и т.п.); характеристик экономических благ (их объёмов, стационарности/мобильности и т.п.), характеристик используемой технологии; характеристик более широкой институциональной и культурной среды, в которую погружена группа и т.п.

Основываясь на обширном эмпирическом материале и теории коллективных действий, Э. Остром сформулировала **8 общих принципов рационального выбора правил пользования коллективной собственностью**, применение которых повышает вероятность успеха коллективной деятельности (Ostrom, 2000; Белокрылова, Ермишина, 2012). Рассмотрим их подробнее.

Первый принцип, выявленный Э. Остром, состоит в установлении четких границ группы для того чтобы участники хозяйственной деятельности ясно представляли себе, кто входит, а кто не входит в состав участников совместной деятельности¹⁹.

Второй принцип состоит в формировании таких правил доступа членов группы к общественному ресурсу, согласно которым устанавливаются ограничения на объем, время и технологию его использования. Кроме того, выгоды от использования общественного ресурса распределяются между членами сообщества пропорционально их затратам²⁰.

В соответствии с *третьим принципом*, все члены группы должны участвовать в принятии решений, устанавливающих или изменяющих правила доступа к общественному ресурсу. Иными словами, «правила игры» должны устанавливаться самими игроками. Режимы доступа к общественным ресурсам, базирующиеся на этом принципе, в наиболее полной мере учитывают особенности среды и признаются самими участниками как честные и справедливые.

Согласно *четвертому принципу*, контроль за соблюдением правил в ситуациях режима доступа к общественному ресурсу, рассчитанного на длительный период действия, должен быть организован так, чтобы

¹⁹ Например, в некоторых случаях возможно привлечение наемных работников, не являющихся членами коллективного предприятия, и, следовательно, не участвующих в распределении общественных благ.

²⁰ Этот принцип учитывает следующее. Если кто-либо из членов группы получает выгоды, почти не неся каких-либо издержек по поддержанию и пополнению общественного ресурса, то со временем остальные участники перестают следовать установленным правилам.

пользователи сами выбирали/нанимали подотчетных им «контролеров» либо осуществляли контроль сообща.

Пятый принцип относится к применению санкций к членам сообщества, нарушившим установленные правила доступа к общественному ресурсу. К этим лицам применяются градуированные санкции, жесткость которых зависит от тяжести нарушения и контекста событий.

Шестой принцип провозглашает необходимость создания локальных площадок для оперативного разрешения конфликтов между членами группы или между группой и представителями внешнего окружения (например, представителями надзорных, налоговых и т.п. госструктур) и др. При этом доступ конфликтующих сторон к этим площадкам должен быть упрощенным.

Седьмой принцип состоит в том, что права пользователей общественного ресурса на самоорганизацию и установление собственных правил доступа к нему должны хотя бы в ограниченном объеме признаваться местными, региональными и федеральными властями.

Наконец, *восьмой принцип* относится к правилам доступа к крупномасштабным общественным ресурсам, используемым параллельно несколькими группами индивидов, например, несколькими предприятиями. Этот принцип гласит, что управление такими видами ресурсов должны осуществлять одновременно различные организационные субъекты, располагающиеся на разных иерархических уровнях и как бы «встроенные» одна в другую. Например, в региональных и отраслевых объединениях коллективных форм хозяйствования.

Итоговый вывод Э. Остром заключается в том, что правила самоорганизации оказываются эффективными в тех случаях, когда они разрабатываются самими членами сообщества (предприятия коллективной формы хозяйствования); защищаются ими самими либо ответственными перед ними агентами, при этом в отношении лиц, нарушивших эти правила, применяются санкции; четко определяют, кто, когда и при каких условиях имеет право пользоваться общественным ресурсом; разграничивают область коллективных решений, принимаемых всем сообществом, и область частных решений, принимаемых каждым его членом самостоятельно; определяют объем получаемых каждым членом группы выгод пропорционально его индивидуальному вкладу; предусматривают специальные площадки для

оперативного разрешения споров; исходят из признания данного сообщества остальным обществом и т.п. По-видимому, в этом случае запускается механизм положительной обратной связи: чем больше выигрыш от сотрудничества, тем сильнее становятся стимулы к взаимному мониторингу, а чем действеннее мониторинг, тем значительнее становится индивидуальный выигрыш от сотрудничества членов сообщества (Белокрылова, Ермишина, 2012).

Вместе с тем анализ работ Э. Остром показывает, что ее выводы базируются на исследовании сообществ, для которых характерно компактное и длительное проживание их членов на одной территории (Ершова, Крейчман, 2010; Капелюшников, 2010; Плутник, 2010). Жители, они же члены изученных ею сообществ, объединены общим прошлым и связаны общими планами на достаточно длительное будущее. Для этих людей важна их репутация как благонадежных и честных соседей, поэтому они заинтересованы в справедливом распределении обязанностей и рациональном управлении общими ресурсами сообщества.

Следует учитывать существенные отличия рассматриваемых нами типов организаций от тех, которые изучала Э. Остром.

Во-первых, в рамках данной работы в фокусе внимания должна быть деятельность по управлению производственным процессом и распределению полученных в итоге благ, а не выстраивание способов коллективного управления общей или общественной собственностью (ресурсами).

Во-вторых, при распределении произведенных благ на предприятии должен учитываться трудовой вклад работника в создание общественных благ и т.п., а не только, к примеру, чисто имущественный или финансовый взнос.

В-третьих, коллективы производственных предприятий могут отличаться от изученных Э. Остром сообществ качественным составом участников и условиями его формирования²¹.

И наконец, еще одно отличие обусловлено спецификой самого процесса формирования и укоренения институциональных правил и норм в

²¹ Коллектив может образоваться из относительно малознакомых людей, которых мало что, кроме совместной работы, объединяет; у них, как правило, не бывает совместного прошлого, они могут не обладать сформировавшейся и известной репутацией, а планы участия в совместной деятельности могут распространяться на весьма ограниченный период времени. Кроме того, в коллективе могут оказаться работники с различным трудовым стажем, имеющие разный образовательный уровень, не обладающие опытом совместного разрешения проблем и т. п.

«коллективных ячейках потребления» (т.е. в структурах, потребляющих общие ресурсы, а также поддерживающие и возобновляющие их) и в организациях производственного типа с коллективной формой хозяйствования. В первом случае эти институциональные правила формируются и закрепляются в процессе потребления благ, а в другом – в рамках трудового участия в процессе производства.

При оценке возможности и целесообразности перехода к коллективным формам хозяйствования Э. Остром предлагает принимать решение на основе принципа сравнения затрат и выгод. Практически это означает, что для обоснования решения о таком переходе необходимо соотносить ожидаемые в перспективе выгоды в результате перехода и объем затрат на его реализацию, включающих транзакционные издержки на достижение договоренностей между пользователями, затраты на установление экономического доверия, затраты на совместную выработку и поддержание правил использования общественного ресурса и т.д. Возникает вопрос, насколько реальна возможность корректно оценить эти ожидаемые затраты на этапе подготовки данного решения.

Заслуживают внимания также работы, посвященные моделированию процессов создания коллективных благ и анализу эффективности коллективных действий²². Анализ результатов моделирования дает основания предположить, что если агенты смогут на этапе заключения контракта прийти к согласию относительно соблюдения в дальнейшем правил координации своих усилий и в части «справедливого» распределения ожидаемого дохода, то возможность достижения ими оптимального уровня инвестирования будет

²² Так, в работах (Скаржинская, Цуриков, 2014; Цуриков, 2010а; Цуриков 2010b; Фуруботн, Рихтер, 2005) анализируется эффективность коллективных действий в экономических организациях так называемого гибридного типа в формах кооперативов, партнерств, альянсов. В ходе исследования были построены экономико-математические модели, формализующие некоторые положения теории организации и эмпирически установленные принципы институционального дизайна, характерные для эффективно действующих в рамках гибридных организационных форм коллективов.

Модель оптимизационного типа, использующая подходы М. Олсона (Олсон, 1995) и модели неполной контрактации (Скоробогатов, 2007; Цуриков, 2010а; Цуриков 2010b; Фуруботн, Рихтер, 2005) формализует образование равновесного, но неэффективного исхода. Модель демонстрирует принципиальную возможность существования такого способа координации действий членов коллектива, который при соответствующем наборе стимулов, предусматривающих справедливое (пропорциональное затратам) распределение ожидаемого дохода, приводит к осуществлению инвестиций в оптимальном объеме.

Модель другого типа формализует процессы координации коллективных действий и выявления тех условий, которые необходимы и достаточны для реализации потенциальной возможности получения отдельными членами коллектива дополнительного выигрыша. С помощью этой модели были исследованы издержки координации действий агентов, находящихся в состоянии информационной неопределенности относительно размера соответствующих затрат других членов коллектива, и установлена роль уровня доверия и готовности его членов следовать социальным нормам.

полностью определяться только их способностью к соблюдению достигнутых договоренностей.

Результаты модельных исследований дают основание для следующих выводов. Успешная деятельность коллективных предприятий возможна лишь при достаточно высокой степени взаимной информированности о деловых и моральных качествах его участников и о тех условиях, в которых коллективу предстоит работать. Кроме того, исследования ученых показывают, что для эффективной самоорганизации – в том числе в рамках субъектов хозяйственной деятельности – необходимо наличие значительного социального капитала, то есть потенциала взаимного доверия и взаимопомощи, рационально формируемого в межличностных отношениях.

1.2 Коллективное предприятие: понятие и принципы функционирования

В настоящее время происходит своего рода перезагрузка представлений о самоуправлении и коллективных формах организации хозяйственной деятельности, заключающаяся в том, что основные положения теории самоуправляемой фирмы о неэффективности такой формы хозяйствования, недоинвестировании, об их нежизнеспособности опровергаются реальной хозяйственной практикой функционирования коллективных предприятий. Переосмысление роли коллективного предпринимательства и самоуправления находит свое выражение и в экономической теории. Кроме того, продолжающийся экономический кризис усилил поиски альтернативных форм организации хозяйственной деятельности, среди которых наибольший интерес представляют демократически управляемые компании (Cheney, Cruz, Peredo, Nazareno, 2014).

Все чаще современные исследователи в сфере экономики и менеджмента высказывают мнение, что организациями будущего являются именно самоуправляемые фирмы, базирующиеся на принципе хозяйственной власти трудового коллектива. Например, Ф. Лалу в работе *«Открывая организации будущего»* описывает так называемую «бирюзовую организацию», ядром организационной культуры которой является *самоуправление* (Laloux, 2014; Лалу, 2016).

Изучив практику функционирования таких компаний, Лалу приходит к выводу: подобным самоуправляемым фирмам удастся успешно преодолеть

вековую проблему неравного распределения власти при помощи организационной структуры производственной демократии («в которой никто не обладает властью над другими»), способной максимально задействовать человеческий потенциал работников (Лалу, 2016: 83)²³.

Таким образом, участие работников в управлении является основой коллективного предпринимательства. К такому же выводу приходит Ю.В. Тарануха, подразумевая под коллективным предпринимательством *форму осуществления предпринимательской деятельности, при которой источником предпринимательских правомочий является трудовое участие, а работники оказывают решающее влияние на принятие решений, что выступает основным признаком, отличающим коллективное предпринимательство от частного, реализуемого в групповой форме* (Тарануха, 2017: 42).

Отметим, что, по мнению многих экономистов, приверженцев теории коллективных форм хозяйствования, основным признаком самоуправляемого предприятия, является коллективная собственность. Но следует отметить, что участие членов трудовых коллективов в собственности предприятий (например, путем приобретения их акций) не является единственным и решающим фактором, обуславливающим высокий уровень трудовой этики, мотивации и производительности (Игнацкая, 2006:160). Есть немало успешных компаний, корпоративная культура которых построена на основе принципов самоуправления и демократизации производственных отношений, но эти предприятия не находятся в коллективной собственности своих работников²⁴.

²³ Основой культуры самоуправления выступают следующие институты внутрифирменной демократии: а) внутреннее консультирование (advice process); б) механизм разрешения конфликтов (conflict resolution mechanism); в) оценка результатов деятельности и определение размеров заработной платы работников на основе коллективного обсуждения (peer-based evaluation and salary process). Как отмечает Ф. Лалу, парадоксальность заключается в том, что «организация в целом от этого становится только сильнее».

²⁴ Фридерик Лалу приводит интересный пример промышленной компании Sun Hydraulics, процветающей на основе самоуправления. Это международное предприятие со штаб-квартирой во Флориде насчитывает около 900 работников и производит гидравлические клапаны и клапанное оборудование. Sun Hydraulics не имеет отделов контроля качества, планирования и закупок. Там нет стандартных сроков изготовления, контроля времени начала и конца работы, ставок сдельной оплаты труда. Люди работают в естественно сложившихся группах и самоорганизуются для выполнения поставленных задач. Сейчас открытое акционерное общество Sun Hydraulics котируется на фондовой бирже NASDAQ и обладает блестящей репутацией в плане качества продукции и обслуживания клиентов в своей отрасли промышленности. В финансовом смысле результаты компании тоже впечатляют. В отрасли, подверженной сильным циклическим колебаниям, компания не несла убытков в течение 30 лет. В 2009 г., на пике финансового кризиса, ее доходы сократились вдвое, и все же она 38-й год подряд не осталась без прибыли, хотя сокращения штатов также не произошло (увольнений не было и во время предыдущих спадов). В

В случае, когда субъектом хозяйственной власти является его трудовой коллектив²⁵, предприятие не должно быть ограничено использованием какой-либо определенной формы собственности.

Для определения понятия (содержания, характеристики) коллективного предприятия, на наш взгляд, в большей степени значимыми являются иные показатели. Это, в частности, — *добровольный характер объединения физических лиц*, что предполагает осознанное стремление работников осуществлять деятельность на принципах коллективного хозяйствования²⁶.

Данное обстоятельство повышает уровень мотивации труда, максимально сближает интересы работников с интересами предприятия. Последнее является значимым условием экономической и социальной устойчивости субъекта хозяйствования, доверия к менеджменту со стороны работников, снижения масштабов и остроты производственных конфликтов. В рамках такого объединения работники предприятия коллективной формы хозяйствования могут эффективно участвовать в процессах самоуправления.

Из вышесказанного следует, что коллективное предприятие следует рассматривать как объединение (или «*коалицию*» — по терминологии В.Ф. Преснякова) «заинтересованных в результатах ее деятельности участников, в которой решения принимаются ее членами» (Пресняков, 1991:39).

Кроме того, согласно А.В. Бузгалину и А.И. Колганову, в добровольных союзах или объединениях имеет место феномен «ассоциированного социального творчества», т.е. коллективное предприятие следует идентифицировать и как ассоциацию работников на микроэкономическом уровне, основанной на самоуправлении и равнодоступной собственности для каждого работника. Условием участия в управлении ассоциацией и использования факторов труда является участие в ее деятельности (Бузгалин, Колганов, 2015:467).

обычный год, начиная с 1970-х, размеры прибыли значительно превышают средний показатель по отрасли и выражаются двузначными числами (Лалу, 2016:109—110).

²⁵ Коллективом в социальном смысле является не всякое объединение людей, а лишь такое, в котором доминируют *совместные потребности и интересы его участников*. Именно это обстоятельство обуславливает становление коллектива в качестве прочного и устойчивого малого общественного образования (Черкасов, 2012).

²⁶ Свободное соглашение членов коллективного предприятия, а не принудительное начало, по мысли итальянского экономиста М. Мариани, является характерной чертой кооперативной фирмы (Mariani, 1906).

Членом коллективного предприятия выступает исключительно физическое лицо, принимающее личное участие в его деятельности и в общем собрании работников, на котором также принимаются стратегические и оперативные (на низовом уровне) управленческие решения по принципу «1 человек — 1 голос»²⁷ либо делегирующее право участия в управлении своему представителю. Такой принцип формирует демократический характер принятия управленческих решений на предприятии (независимо от размера пая работника в общем объеме капитала фирмы или пакета принадлежащих ему акций компании).

Таким образом, под коллективным понимается предприятие *любой организационно-правовой формы, трудовой коллектив которого участвует путем голосования в принятии значимой части решений по управлению предприятием на основе принципа «1 человек — 1 голос» и контролирует их реализацию* (Хабибуллин, 2017).

Принятие членами коллектива решений по управлению предприятием на основе принципа «1 человек — 1 голос» и контроль их реализации составляет основу демократического самоуправления, обуславливающего преодоление в перспективе отчуждения работников от хозяйственной власти на предприятии, на котором они заняты. Кроме того, предполагается, что работники и их представительные органы получают, с одной стороны, право контроля за действиями работодателя, с другой – право вето на решения администрации предприятия (На пути к рабочему контролю..., 2001:30).

При этом следует понимать, что речь идет не о «косметических» формах участия работников, например, таких как в США: ящики предложений (suggestion boxes), дискуссионные группы (discussion groups), которые на деле не способствуют фундаментальному изменению положения работника на предприятии (Levin, 2006). Мы имеем дело именно с *самоуправлением* как высшей формой участия работников в управлении предприятием²⁸.

²⁷ Jossa B., Cuomo G. The economic theory of socialism and the labour-managed firm. Edward Elger. - 1996. p. 162.

²⁸ Канадский профессор Г. Флакиерски считает, что основной чертой самоуправляемого предприятия является право его коллектива принимать все решения по следующим вопросам: 1) создание, разделение или объединение предприятия с другим; 2) избрание конкретных лиц на руководящие должности; 3) распределение чистого продукта; 4) распределение оставшегося (после распределения чистого продукта) излишка между работниками в соответствии с их трудовым вкладом, измеряемым уровнем квалификации и т.д.; 5) ориентиры производства; 6) структурные изменения в развитии предприятия; 7) развитие трудовых ресурсов и улучшение условий работы. Таким образом, трудовой коллектив самоуправляемого предприятия выступает как коллективный предприниматель и как коллективный агент рынка (Флакиерски, 2001:13).

Кроме самоуправления, существуют другие, менее развитые, формы производственной демократии: *соучастие* и *соуправление*. При соучастии стратегические высоты в управлении находятся в руках работодателей, а работники привлекаются к управлению по инициативе менеджмента. Соуправление предполагает партнерство труда и капитала, выражающееся в равноправии или равновесности сторон (наиболее яркий пример – значительная часть предприятий Германии, т.н. «Митбештиммунг» (Mitbestimmung)).

Именно ведущая *роль трудового коллектива и его реальная хозяйственная власть* должны быть выдвинуты на первое место при определении коллективного предприятия, а не его привязка к той или иной организационно-правовой форме или наличие внешних атрибутов демократического управления.

Функционирование коллективных предприятий должно осуществляться на базе следующих принципов (Букреев, Рудык, Хабибуллин, 2015)²⁹.

Принцип первый — добровольность и открытость вхождения физических лиц в коллективное предприятие. Это предполагает их свободное членство в такой фирме. Физические лица разделяют принципы деятельности предприятия и принимают личное трудовое и опосредованное участие в этой деятельности при условии успешного прохождения испытательного срока.

Принцип второй — демократическая организация коллективного предприятия. Это выражается в принятии общим собранием работников предприятия решений по главным вопросам его деятельности по принципу «1 человек – 1 голос».

Принцип третий — ориентация на трудовой вклад работников коллективных предприятий при принятии управленческих решений и распределении результатов хозяйственной деятельности (в частности, распределение дохода предприятия между его работниками осуществляется пропорционально объему и качеству их труда).

Принцип четвертый — открытый менеджмент. Это предполагает прозрачность информации по всем экономическим, организационным и трудовым вопросам управления коллективным предприятием.

²⁹ Данные принципы демократического самоуправления, на которых должно строиться коллективное хозяйство, реализованы, в частности, в Мондрагонской кооперативной корпорации (страна Басков, Испания).

Принцип пятый — постоянное повышение профессиональной квалификации членов коллективного предприятия и других участников его хозяйственной деятельности, их карьерный рост, а также совершенствование их навыков в принятии управленческих решений.

Принцип шестой — минимизация различий в доходах членов и других непосредственных и опосредованных участников хозяйственной деятельности коллективного предприятия путем установления верхнего и нижнего уровней их доходов (так называемой «вилки доходов»).

Принцип седьмой — сотрудничество коллективных предприятий на национальном и наднациональном уровнях.

Принцип восьмой — следование универсальным нормам и правилам коллективного предпринимательства.

Принцип девятый — повышение образовательного уровня участников хозяйственной деятельности коллективного предприятия.

Таким образом, основным индикатором коллективного предприятия является принцип *самоуправления трудового коллектива*, являющийся базой для формирования механизмов вовлечения работников в управленческие процессы. При этом определению коллективного предприятия могут соответствовать хозяйствующие субъекты достаточно широкого спектра по формам собственности, размерам, отраслевой принадлежности и т.д., осуществляющие свою деятельность на принципах демократического хозяйствования.

1.3 Преимущества и недостатки функционирования коллективных предприятий

Исследователи в своих работах рассматривают вопросы функционирования самоуправляемых предприятий с различных позиций. С одной стороны, собственность работников часто рассматривается как средство повышения производительности труда за счет «встроенных» эффектов его стимулирования. С другой – собственность работников как инструмент, используемый менеджментом компаний для сохранения своей власти (Aubert, Garnotel, Lapied, Rousseau, 2014). Последнее утверждение находит поддержку и у некоторых российских исследователей³⁰.

³⁰ В частности, Т.В. Гаврилова при описании механизма «окапывания» менеджеров отмечает: «на предприятиях, где доминирует собственность работников, у менеджеров нет стимулов заботиться о долгосрочных интересах компании из-за недостаточного размера принадлежащей им доли акций. При

Попытки теоретического обоснования неэффективности самоуправляемых предприятий коллективной формы собственности встречается в ряде работ современных западных экономистов (Poroush, Kahana, 1980; Miyazaki, 1984; Neary, 1985; Jensen, William, 1979; Frydman, Rapaczynski, 1994)³¹.

Другие экономисты, напротив, указывают на положительные стороны таких форм хозяйствования (Hansmann, 1990). Что касается суждений экономистов о сравнительных характеристиках фирм акционерной формы собственности работников и предприятий кооперативной формы собственности, то они различны. В частности, А.А. Глушецкий называет конструкцию предприятия, основанного на акционерной форме собственности работников искусственной и нежизнеспособной³². На наш взгляд, такая позиция достаточно уязвима. Во-первых, рассмотрение любого самоуправляемого предприятия, функционирующего на основе акционерной собственности работников (включая те, в которых наделение акций обуславливается личным трудовым участием) в качестве объединения капиталов является спорным. Во-вторых, существенная доля таких предприятий во всем мире показала и продолжает демонстрировать свою жизнеспособность и эффективность.

К преимуществам самоуправляемых фирм (не на базе коллективной собственности) по сравнению с классическими частнокапиталистическими фирмами Я. Ванек, отнес следующие.

1. Более высокий уровень мотивации труда, в частности, по причине исключения затрат на оплату труда из перечня затрат фирмы (поскольку целевой функцией такого предприятия является не прибыль, а максимизация чистого дохода, приходящегося на одного его работника). Как отмечал

желании акционеры могут добиться отставки неэффективного менеджера. Однако, опасаясь столкновения с аутсайдерами, работники предпочитают поддерживать менеджеров. Собственность работников, защищая предприятие от вторжения внешних инвесторов, также может способствовать «окапыванию» менеджеров и, как результат, снижению эффективности деятельности предприятия» (Гаврилова, 2001).

³¹ По мнению некоторых из них, уровень участия работников в управлении на таких предприятиях низкий или вовсе отсутствует. Например, П. Питегофф утверждает, что «большинство функционирующих в мире самоуправляемых предприятий коллективной формы собственности имеют мало общего с рабочим контролем на таких предприятиях и практически исключают практику включения работников в принятие корпоративных решений» (Pitegoff, 2004).

³² «Общественный прогресс селективно отобрал два типа предприятий, жизнеспособных в условиях рыночной экономики, – акционерное общество как объединение капиталов и кооператив как объединение труда. Эти типы предприятий реально сосуществуют в национальных хозяйствах развитых стран (причем второй дееспособен лишь в определённых народнохозяйственных сферах), но попытки «скрестить» их фундаментальные начала и вывести некую «акционерную артель» обречены на неудачу» (Глушецкий, 1998).

Я. Ванек, важнейшее преимущество управляемой трудовым коллективом фирмы, – и, соответственно, системы, основанной на таких предприятиях, – способность стимулировать напряжение и качество труда ее членов и доводить их до оптимального уровня (Vanek, 1970).

2. *Отсутствие «удвоения риска».* В отличие от самоуправляемой фирмы, где самоуправление не привязано к собственности работников, у работников самоуправляемого предприятия, использующего собственный капитал, открываются следующие риски. В случае банкротства фирмы они теряют не только рабочие места, но и собственные сбережения, вложенные в акционерный капитал (имущество) фирмы. Другой риск (который может реализоваться в любой ситуации, независимо от экономического состояния предприятия) – отсутствие каких-либо гарантий конвертации акций в денежные средства без потерь (Vanek, 1989)³³.

3. *Более справедливое распределение доходов.*

4. *Большие гарантии занятости.* Увольнение персонала является вынужденной мерой. Оно возможно лишь в условиях отсутствия положительного эффекта в результате принятия других мер в деле спасения фирмы.

5. *Меньшая численность управленческого персонала* (в частности, по причине меньшего числа менеджеров, выполняющих надзорные функции за работниками) и, следовательно, меньшие затраты на его содержание.

6. *Меньшая острота внутрифирменных конфликтов* (Ванек, 1994а; Ванек, 1994b; Ванек, 1997; Рудык, Ванек, 1992; Рудык, Ванек, 1993а).

Результаты исследования природы и специфики функционирования коллективных предприятий позволяют выделить следующие преимущества коллективного хозяйствования.

1. *Устойчивость в условиях кризиса (более высокий потенциал выживания).*

Предприятия коллективной формы хозяйствования наиболее высокими темпами развивались в периоды экономических спадов и социальных

³³ В этой связи нобелевский лауреат по экономике Дж. Мид отмечает: «В то время как владельцы собственности могут рассеивать риск путем вложения небольших частей своей собственности в большое число концернов, рабочий не может вкладывать свои усилия по частям в большое число разных работ. Очевидно, именно по этой причине мы чаще сталкиваемся с тем, что устойчивый к риску капитал нанимает рабочую силу, а не подверженная риску рабочая сила нанимает капитал. Более того, так как рабочая сила не может рассеивать риск, мы обнаруживаем кооперативные структуры только в тех сферах деятельности, где риск не слишком велик» (Meade, 1972).

потрясений. Их стремительное развитие в условиях роста уровня безработицы было связано со стремлением общества предотвратить закрытие предприятий и создать новые рабочие места (Dickstein, 1991; Horowitz, Horowitz, 1999). Устойчивость коллективных предприятий в условиях экономического кризиса является более высокой по сравнению с фирмами других форм хозяйствования (Bond, Clément, Cournoyer, Dupont, 2000; Birchall, Ketilson, 2009).

Исследование Международной федерации рабочих кооперативов охватывает 50 тыс. европейских рабочих кооперативов в 17 странах Европейского Союза в течение четырех лет работы (2009—2012 гг.) (Roelants, Dovgan, Eum, Terrasi, 2012). Результаты исследования показывают, что коллективные предприятия в кооперативной форме, например, Испании и Франции в периоды кризиса смогли избежать потери рабочих мест и закрытий — в отличие от обычных компаний. Исследование подтвердило устойчивость кооперативных структур. А демократическое участие работников предприятий коллективной формы хозяйствования в принятии управленческих решений позволило сократить корпоративные затраты без увольнения сотрудников, а также осуществить инвестиции в новые долгосрочные проекты за счет собственных средств. Коллективные предприятия развивались при поддержке опорных структур, способствовавших образованию и переподготовке участников кооперативов, а также их адаптации к новым условиям хозяйствования.

2. Повышение уровня мотивации работников.

Традиционное предприятие, состоящее из наемных работников, не участвующих в процессах принятия решений на разных уровнях внутрифирменной иерархии, сталкивается с такой проблемой, как незаинтересованность членов трудового коллектива в повышении эффективности организации производства и деятельности фирмы в целом. Работники предприятия коллективной формы хозяйствования, как правило, ответственно относятся к своим обязанностям, осознавая, что от качества их работы зависит эффективность функционирования компании в целом. Повышение ответственности работника коллективного предприятия к своим должностным обязанностям стимулируется его участием не только в распределении доходов фирмы, но и в решении хозяйственных и социальных

вопросов, в контроле управленческих процессов. Повышение такой ответственности стимулируется также ростом объема принадлежащего члену трудового коллектива имущества предприятия (если речь идет о самоуправляемой фирме на базе коллективной собственности).

По мере становления работников предприятия в качестве его полноправных членов разрешаются конфликты между трудом и капиталом, т.е. происходит согласование экономических интересов работников и работодателя. Между ними распределяются риски, связанные с владением, использованием и управлением капиталом (имуществом) фирм.

Уровень мотивации работников коллективных предприятий обуславливает более высокие качество выпускаемой продукции и производительность по сравнению с аналогичными показателями предприятий других форм хозяйствования (Хабибуллин, 2014; Бестолков, Некрасова, Хабибуллин, 2014; Некрасова, Хабибуллин, 2016).

3. Сбалансированность интересов участников деятельности.

Результаты проведенного нами анкетирования работников коллективных предприятий (в т.ч. Липецкой области) показали, что проблема согласования интересов участников корпоративных отношений на коллективных предприятиях менее остра, чем в традиционных частнокапиталистических фирмах. Интересы различных участников деятельности таких фирм более гармонизированы. Система управления на обследуемых коллективных предприятиях выстроена таким образом, что дает возможность работникам не быть пассивными и «покорными», а позволяет им широко задействовать свой потенциал, строить гармоничные отношения с менеджментом и руководством компании. Права работников, определяющие уровень их вовлеченности в решение проблем коллективных предприятий, не ущемляются; рядовые сотрудники не отмечают недостаток информации о состоянии дел на предприятии, имеются широкие возможности обсуждения и принятия решений по вопросам деятельности трудового коллектива, а справедливость социально-экономических отношений и социальная ответственности подобного типа компаний находятся на достаточно высоком уровне.

4. Более высокая степень реинвестирования.

Значимым преимуществом коллективных предприятий, в частности акционерных обществ работников, является отказ от применения

традиционной схемы распределения дивидендов между внешними владельцами акций с целью удержания их капитала и борьбы за него с конкурирующими фирмами. Данный тезис подтверждают многочисленные примеры из практики отечественных и зарубежных акционерных обществ работников. Так, коллективные предприятия имеют возможность направлять средства на выплату дивидендов, причитающихся работникам-собственникам, на другие цели, например, на модернизацию производства³⁴.

5 Снижение уровня оппортунизма в поведении работников.

Деятельность работников в качестве полноправных членов предприятия (имеющих одинаковые права на владение капиталом (имуществом) предприятия, а также права распоряжаться результатами своего труда) и участников управленческих процессов на этом предприятии обуславливает уменьшение остроты проблемы отчуждения труда³⁵. В этих условиях степень оппортунизма в поведении персонала обычно находится на достаточно низком уровне, что особенно ярко проявляется в автономных самоуправляемых бригадах. Там «безбилетники» не выживают по причине ухудшения результатов общего труда, вследствие их оппортунистического поведения (наносится прямой ущерб другим членам трудовых коллективов таких организаций).

6. Благоприятный морально-психологический климат на производстве.

Результаты ряда исследований (см., например, Бестолков, Некрасова, Хабибуллин, 2014; Некрасова, Хабибуллин, 2016) свидетельствуют о благоприятном морально-психологическом климате на предприятиях коллективной формы хозяйствования, и, следовательно, небольшом числе конфликтов в трудовых коллективах этих фирм и низком уровне их остроты. Причем данные показатели коллективных фирм лучше аналогичных показателей предприятий других организационно-правовых форм. Опросы работников коллективных предприятий показывают высокую степень удовлетворенности трудом, уровнем оплаты и социальными льготами. Такое

³⁴ Здесь показательным является опыт Мондрагонской кооперативной корпорации. Ее участники-кооперативы могут получить кредит в кооперативном банке, который также является членом этой корпорации. Таким образом, заемные средства привлекаются на условиях, более выгодных, по сравнению с условиями, на которых занимают средства их конкуренты. В таких условиях степень реинвестирования в кооперативах Мондрагонской ассоциации является достаточно высокой.

³⁵ «В своем наиболее общем определении отчуждение труда представляет собой обособление от работника условий его собственной трудовой деятельности и воспроизведение этих условий как противостоящих враждебных его личности сил» (Кузьминов, Радаев, 1987:4)

преимущество коллективных организаций обусловлено отношениями между их работниками, формирующимися на принципах справедливости, а также их одинаковым социально-экономическим статусом и т.д. Среди прочих преимуществ у работников предприятий коллективной формы хозяйствования — их уверенность в занятости в долгосрочной перспективе. Кроме того, в процессе коллективной деятельности они совместно получают доход, ответственны друг перед другом, несут одинаковые предпринимательские риски.

7. Высокая адаптивность коллективных предприятий к выполнению социальных функций.

Деятельность коллективных предприятий предполагает согласованность интересов всех ее участников. Одним из наиболее значимых условий достижения такой согласованности является формирование комфортной социальной среды для членов трудовых коллективов этих фирм. Совместная деятельность сотрудников коллективных предприятий и принятие ими управленческих решений обуславливают отношения доверия и взаимопонимания между ними. Уровень социальной ответственности предприятий коллективных форм хозяйствования является более высоким по сравнению с аналогичным показателем предприятий других организационно-правовых форм. Это выражается в развитии самоуправляемыми фирмами своей социальной инфраструктуры и поддержании достаточно высокого уровня жизни своих работников (Бестолков, Некрасова, Хабибуллин, 2014; Некрасова, Хабибуллин, 2016). Кроме того, коллективные предприятия предоставляют своим работникам иные виды социальной поддержки (Бестолков, 2014).

Однако в настоящее время отношение российского научного сообщества к теме развития предприятий коллективных форм хозяйствования (в частности, к вопросу их эффективности) скептическое из-за укоренившихся за последние десятилетия стереотипов.³⁶

Помимо плюсов коллективным предприятиям свойственны следующие недостатки: (1) коллективная форма собственности «объективно порождает

³⁶ Как отмечает Е.М. Скаржинская, «крайнее положение кооперации в экономике, плюс недоверие к возможностям кооперативного сектора снижают интерес к исследованиям в этой области, а недостаточная разработанность экономической теории кооперации препятствует эффективному использованию этой формы организации» (Скаржинская, 2011:4).

противоречие между интересами общества и коллективно-индивидуальными интересами кооперативов, закономерно стремящихся к максимизации своего дохода» (Олейников, 2010); (2) отсутствие в условиях самоуправления работников систем «сдержек и противовесов»; (3) слабая заинтересованность самоуправляемых предприятий в ликвидации нерентабельных подразделений; трудности в привлечении внешних инвестиций; (4) риск злоупотребления менеджерами своими должностными полномочиями по причине зачастую недостаточной компетентности работников и их представителей при принятии управленческих решений.

Оппоненты сторонников теории коллективного предпринимательства приводят различные аргументы против развития такой формы хозяйствования.

Аргумент первый. Неэффективность принятия групповых решений. Причина — низкий уровень знаний рядовых работников в сфере управления. Однако эта проблема успешно решается путем введения системы непрерывного образования, просвещения и воспитания членов (участников) предприятия коллективной формы хозяйствования и его наемных работников, а также их представителей, что является одним из главных условий обеспечения необходимого уровня компетентности при принятии управленческих решений.

Аргумент второй. Феномен «безбилетного пассажира» (free rider)³⁷. Обычно «проблему безбилетника» связывают с «... получением выгоды от коллективных усилий, не неся пропорциональной доли издержек» (Olson, Cook, 2006). Желание части членов трудового коллектива фирмы поддаться такому соблазну приведет к снижению производительности труда, ухудшению результата совместной деятельности (снижению дохода), снижению конкурентоспособности. Однако проблема безбилетного пассажира, как доказала Элино́р О́стром, успешно снимается, если в условиях коллективного

³⁷ На проблему «безбилетника» указывал еще А.В. Чаянов. Он критиковал «коллективистов» (например, С.С. Маслова и др.) в склонности идеализировать психологию «соборности». Чаянов писал: «Не спорим, что в некоторых отдельных случаях подобное утверждение правильно; в небольших коллективах, духовно спаянных или воодушевленных какой-либо социальной или религиозной идеей, [уровень стимуляции] работы может быть выше, чем <...> в иных формах хозяйственной организации. Однако из этих отдельных случаев нельзя выводить общего правила. В многочисленных коллективах, духовная связь между членами которых слаба, а энтузиазм общего действия непрочен, отмеченная стимуляция притупляется и появляется принцип, вульгарно выражаемый в положении «зачем я буду работать больше, чем работает мой сосед, раз его и мое вознаграждение будет равно» (Чаянов, 1991:383).

управления общими ресурсами выполняются основные принципы институционального дизайна³⁸ (см. п.1.1).

Аргумент третий. Затрудненный доступ к внешним источникам финансирования, связанный с тем, что финансовый контроль со стороны банков коллективных предприятий является более сложным процессом по сравнению с процессом контроля фирм традиционного типа (Dickstein, 1991). Однако, как показывает практика функционирования коллективных предприятий (см., напр., Бестолков, 2014; Хабибуллин, 2014), российские акционерные общества работников развиваются в основном только за счет собственных средств, не привлекая заемных ресурсов.

Аргумент четвертый. Сложности при решении задачи привлечения и удержания высококвалифицированных управленческих кадров; причина — ограничение размеров оплаты труда всех категорий работников. Однако, например, в конструкции народного предприятия (об этом подр. в параграфе 2.2.1) заложен механизм стимулирования оплаты труда генерального директора посредством достижения повышения средней заработной платы рядового работника, поскольку размер оплаты труда генерального директора НП за отчетный финансовый год не может более, чем в 10 раз превышать среднюю заработную плату одного работника фирмы за аналогичный период.

Аргумент пятый. Сведение функций менеджмента предприятий коллективной формы хозяйствования при принятии управленческих решений к механическому исполнению решений, принятых работниками (как правило, в условиях дисбаланса демократии и компетентности). Менеджеры, носители профессиональных знаний, имеют возможность внедрять в содержание коллективно принимаемых управленческих решений свои идеи. В таких условиях самоуправление на коллективном предприятии будет только декларативным.

Аргумент шестой. У работников, не являющихся членами предприятий коллективной формы хозяйствования, есть риск приобретения статуса граждан «второго сорта». Такая проблема возникает при расширении производства в процессе привлечения дополнительных кадровых ресурсов. Новых работников следует либо в полной мере наделять правами членов

³⁸ Соблюдение данных принципов предполагает, что собственно коллективное (децентрализованное) использование общих ресурсов не хуже в сравнении с режимом концентрированной собственности, сосредотачивающим экономическую власть в одних руках, а возможно и лучше (Алпатов, 2016:96).

коллективных предприятий (с чем могут быть не согласны их ветераны, заработавшие средства на расширение производства), либо привлекать в качестве наемных работников (Некипелов, 1996:109).

Аргумент седьмой. Наличие проблемы защиты прав и интересов меньшинства коллектива предприятия (отдельного работника или групп работников) в условиях тирании большинства³⁹. Большинство членов трудовых коллективов способны подавлять законные права и интересы отдельной личности в большей степени, чем это может делать частный собственник (см., например, Попов, 1992; Ракитская, 1994; Рудык, Ванек, 1993; Увалич, 1996).

Кроме того, наделение каждого члена коллектива правом голоса отнюдь не означает реализации равных прав при принятии управленческих решений, поскольку участники общего собрания не в равной мере наделены даром слова, искусством манипулирования аудиторией, доступом к ключевой информации. В результате неизбежно определенное давление отдельных групп (или лиц) на остальных участников. Тут можно выделить проблему влияния, означающую возможность лоббирования участниками коллективных предприятий принятием каким-либо решением и использования их неформальных связей с советом директоров и менеджерами (Cook, 1995)⁴⁰.

Сторонники коллективного предпринимательства, признавая в той или иной степени наличие перечисленных выше проблем, к этому списку добавляют другие. Они выделяют три следующих основных проблемы.

Первая проблема. Деятельность предприятий коллективной формы хозяйствования в неблагоприятствующей среде. О.И. Уильямсон в книге «*Экономические институты капитализма*» приводит точку зрения теоретика

³⁹ Влияние группы на индивида может быть как положительным, так и отрицательным. Воздействие является позитивным, если группа не препятствует члену коллектива удовлетворять его потребности, при этом установленный ею статус соответствует его ожиданиям. В противном случае не исключены случаи деградации личности, конфликт между индивидом и группой. Член коллектива должен воспринимать установленные в нем нормы и правила. Но иногда это достигается ценой несоответствия действий индивида ее нормами морали. Группа способна подчинить человека, заставить его поступать вопреки собственным убеждениям. Это возможно, если пребывание в коллективе для его члена более ценно, чем поступки в соответствии с собственными моральными нормами. В то же время группа помогает человеку осуществить социализацию (Спивак, 2000: 112-113).

⁴⁰ Как писал русский экономист В.П. Воронцов в 1909 г. в статье «*Производительная кооперация в индустрии*», менеджмент коллективного предприятия («заведующие делом») находятся под большим давлением работников и «отдельных влиятельных их представителей». «Некоторые читатели рассматривают эту черту производительных ассоциаций как главный порок анализируемой организации, потому что она лишает заведующего уверенности в действиях и заставляет его, в угоду влиятельным членам кооператива, уклоняться от правильного и беспристрастного пути, что служит причиной нового недовольства» (Воронцов, 1909).

самоуправляемых фирм профессора Б. Хорвата. По мнению последнего, коллективному предприятию нелегко выжить в капиталистической хозяйственной среде, несмотря на прогнозируемый рост эффективности его деятельности. Внешняя среда, «подобно организму, который подвергается трансплантации некоего органа, <...> инстинктивно отвергает чужеродную ткань» (цит. по (Уильямсон, 1996, с. 425)⁴¹, подчеркивает Хорват. Он называет три признака такого отторжения: (1) трудности коллективных предприятий в получении банковского и торгового кредитов. На возможность ущемления интересов коллективных предприятий банками и поставщиками обращал внимание и Дж. Эльстер (Elster, 1989); (2) неспособность коллективных предприятий удерживать высококвалифицированных менеджеров. Последние часто переходят в капиталистические фирмы, предлагающие более высокий уровень оплаты труда; (3) вырождение коллективных предприятий (даже преуспевающих), обусловленное нежеланием их основателей делиться плодами своей деятельности с новыми членами коллективов.

Вторая проблема. Отсутствие демократии на макроуровне превращает самоуправляемые фирмы в островки в море, в котором господствуют принципиально иные базовые характеристики хозяйствования⁴².

В этом вопросе, на наш взгляд, необходима взвешенная позиция (в отличие от авторов (Белоцерковский, 1992; Абовин-Егидес, 1997 и др.)) с ортодоксальными взглядами на проблемы самоуправления). Мы солидарны с исследователями (Колганов, 1993; Колганов, 1997; Бузгалин, 1994b; Бузгалин, Дубянская, Корчагина, 1995; Золотов, 1996; Дубровский, Романова, Татаркин, Ткаченко, 2004 и др.), считающими, что условия, необходимые для развития эффективного коллективного предпринимательства, базирующегося на самоуправлении, должны вызреть. Очевидно, что самоуправление на микроэкономическом уровне детерминируется уровнем самоуправления в обществе, обусловленном качеством демократических институтов.

Третья проблема. В состав персонала коллективных предприятий входят лица с разными интересами. Это означает, что такой форме хозяйствования свойственен риск конфликта интересов. «Противоречивость интересов лиц,

⁴¹ О враждебности внешней среды, в которой осуществляют деятельность коллективные предприятия, писали также (Elster, Моене, 1989).

⁴² В этих условиях «стремление развивать самоуправление в трудовом коллективе без самоуправления на макроуровне так же неэффективно, как попытка создания акционерных обществ в экономике, где нет рынка и денег» (Бузгалин, 1994a).

являющихся одновременно и акционерами, и работниками компании, может стать причиной того, что уже в целевых установках акционеров будет заложено неэффективное использование ресурсов» (Гаврилова, 2001:643)⁴³.

Четвертая проблема — психологическая. Часто менеджмент и собственники традиционных компаний (особенно российских), воспринимают рядовых работников в качестве «серой массы», на которых нельзя рассчитывать при решении управленческих задач. Вовлечение членов трудовых коллективов в управленческие процессы, наделение их правом собственности на капитал (имущество) предприятия, по мнению руководства многих фирм, якобы обречено на неудачу⁴⁴.

Выводы по Главе I

Таким образом, основным признаком коллективного предприятия является *самоуправление трудового коллектива* — база для формирования механизмов вовлечения работников в управление фирмой. Постепенная передача управленческих и контрольных функций от менеджмента к работникам, предполагающая децентрализацию ответственности и полномочий, является важнейшим фактором развития инновационной активности трудового коллектива и обеспечения конкурентоспособности предприятия в целом. Процессу перехода к коллективному предпринимательству способствует, в частности, появление в классе наемных работников сотрудников нового типа, уровень квалификации которых является достаточно высоким для участия в разработке и принятии

⁴³ Как писал академик РАН Н.Я. Петраков, трудовой коллектив, как собственник среднего и крупного предприятия, обречен на неэффективное использование производственного потенциала, доставшегося ему во владение и распоряжение, поскольку «трудовой коллектив – это некая ассоциация людей, связанных между собой технологической цепочкой, но имеющих в то же время часто совершенно разную социально-психологическую ориентацию» (Петраков, 2012).

⁴⁴ О причине негативного отношения менеджмента и собственников компаний к участию работников в собственности предприятий, управлении производством и распределении его результатов пишет Р. Гэлэгер в книге «Душа организации»: «уровень чувства сопричастности собственности компании напрямую зависит от готовности руководства предоставить сотрудникам самостоятельность собственников. Это противоречит инстинктам человеческой природы. Первое инстинктивное побуждение любого управленца – управлять: сказать другим, что делать и как. И у того, кто уступает эту власть своим подчиненным, наверняка, появляется такое чувство, будто он отдает в руки пациентов сумасшедшего дома связку всех дверных ключей (выделено Р.Х.).»

«Передача ответственности за результаты в руки работников представляется многим управляющим в значительно большей степени опасной, чем собственный контроль над соблюдением всех предписанных инструкций и процедур, — подчеркивает Р. Гэлэгер. — Этот фундаментальный конфликт между свойствами человеческой природы и необходимостью делиться властью и полномочиями — одна из причин того, что многие работники не чувствуют себя собственниками, совладельцами предприятия, даже когда они на самом деле собственники-акционеры» (Гэлэгер, 2006: 91-92).

управленческих решений. Такой работник способен преодолеть авторитарную систему хозяйствования на микроэкономическом уровне.

При этом под определение коллективного предприятия может попадать достаточно широкий спектр хозяйствующих субъектов коллективного предпринимательства, руководствующихся в своей деятельности принципами демократического хозяйствования. Создание коллективного предприятия любой формы собственности и организационно-правовой формы на базе концептуальных положений коллективного хозяйствования и отражения их во внутренних нормативных документах предприятия обуславливает развитие (расширение) сферы хозяйственной деятельности коллективных форм организации производства.

Реализация коллективным предприятием принципа демократического хозяйствования предполагает получение его работниками транспарентной информации о социально-экономической деятельности фирмы для использования при принятии управленческих решений. Открытость информации обуславливает достаточно высокий уровень качества управления, доверия участников хозяйственной деятельности друг к другу и к менеджменту, противодействие злоупотреблениям должностными полномочиями и коррупции.

Одной из распространенных форм реализации самоуправления является значимое участие работников в собственности, однако само по себе оно не выступает достаточным условием. На практике есть немало примеров, свидетельствующих о том, что под вывеской предприятия, принадлежащего трудовым коллективам, скрывается авторитарная модель управления с элементами патернализма. Вместе с тем, наличие только самоуправления работников без их «привязки» к предприятию через отношения собственности создает риски для его устойчивого развития.

Поэтому при определении коллективного предприятия следует учитывать не только участие работников в собственности, но и реальную хозяйственную власть трудового коллектива, что требует формирования качественно иной культуры корпоративного управления, нацеленной на широкое вовлечение работников в управленческие и хозяйственные процессы.

ГЛАВА 2. ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ: МИРОВОЙ ОПЫТ И РОССИЙСКАЯ ПРАКТИКА

2.1 Мировой опыт функционирования коллективных предприятий

Коллективные предприятия давно занимают прочные позиции в мире и играют важную роль в достижении системной сбалансированности интересов различных участников производства, формируя ядро «экономики солидарности». Коллективный сектор экономики охватывает около 800 млн. человек в 100 странах мира (Сорокина, Зарубина, 2011). Оборот 300 коллективных предприятий в кооперативной форме превышает \$2,5 трлн⁴⁵.

Если рассматривать коллективные предприятия, функционирующие не на базе коллективной собственности, а исключительно на принципах самоуправления, то отчет LRN Corporation свидетельствует о росте числа самоуправляемых организации в мире. По их оценкам, если в 2012-м году в мире насчитывалось 3% фирм, основанных на отношении самоуправления, то по итогам 2016-го года их число выросло до 8%⁴⁶.

Создание условий для образования коллективных предприятий на базе рабочей акционерной формы собственности является одним из приоритетных направлений экономической политики многих стран. Становление и развитие таких предприятий имеет следующие особенности (Хабибуллин, Жук, 2017).

Во-первых, характер участия работников в акционерной собственности предприятия является долгосрочным. Наделение работников предприятий их акциями и таким образом трансформация членов трудовых коллективов в совладельцев обуславливает рост производительности их труда в долгосрочной перспективе. В этой связи многие предприятия, стремящиеся достичь целей лишь в краткосрочной перспективе, не спешат внедрять данную систему.

Во-вторых, акционерная собственность работников формируется *в ходе приватизации* или в результате выкупа персоналом имущества компаний, на которых они заняты, о чем мы уже упоминали в Главе I⁴⁷.

⁴⁵ http://www.euricse.eu/sites/euricse.eu/files/venice_russian_final.pdf (дата обращения: 27.05.17).

⁴⁶ Отчет LRN Corporation. Электронный ресурс: <http://howmetrics.lrn.com/> (дата обращения: 27.05.17).

⁴⁷ Примером наиболее успешного выкупа имущества компаний в Великобритании стал выкуп в 1982 г. персоналом британской компании National Freight Corporation (NFC (НФК)), осуществляющей грузовые автомобильные перевозки, 83% ее акций. Фирма была убыточной до перехода ее имущества в собственность

В-третьих, одним из значимых факторов распространения в различных странах коллективных предприятий в акционерной форме были недружественные поглощения фирм их конкурентами. С обострением конкуренции такое перераспределение собственности и концентрация ее в рамках коллектива стали эффективным средством защиты организации от «захватчиков». В условиях, когда значительная часть активов предприятия принадлежит ее работникам, у компаний-захватчиков нет возможностей приобрести пакет акций в объеме, необходимом для установления контроля над фирмой⁴⁸.

Акционерные общества работников в наибольшей степени распространены в США. Эффективным средством развития в США такой формы собственности, как собственность членов трудовых коллективов компаний, является программа ESOP (Employee Stock Ownership Plan – план наделения акциями работников) – корпоративная социальная программа, предоставляющая возможность сотрудникам компании стать владельцами ее акций⁴⁹.

По оценке Национального центра собственности работников, доля акционерного капитала в собственности работников компаний составляет около 8% капитала всех корпораций США (Экономика США, 2014). В 2016 г. топ-100 ведущих коллективных предприятий США (51% и более акций

работников. В конце 1960-х гг. размер убытков предприятия достигал 80% оборота. В результате выкупа компании членами трудового коллектива, финансовые результаты фирмы резко улучшились. Уже по итогам первого года после передачи имущества компании в собственность работников рост объема прибыли компании составил 50%, по итогам второго – 70% (Приватизация в Великобритании..., 2000).

⁴⁸ По результатам анализа случаев поглощения предприятий, определенная часть капитала (имущества) которых принадлежит их работникам, а также фирм других форм собственности исследователи С. Чаплинский и Г. Нейгаус сделали следующий вывод. Распределение акций предприятия среди членов трудового коллектива обуславливает значительное снижение вероятности его поглощения (Chaplinsky, Niehaus, 1994). По мнению Дж. Мэнке и Д. Бакстона, именно формирование рабочей акционерной собственности во второй половине XX в. стало более значимым фактором сохранности контроля собственников над капиталом (имуществом) предприятий в США (по сравнению с существовавшими ранее противозахватными мерами) в условиях усиления тенденции враждебных поглощений одних участников рынка другими (Menke, Buxton, 2010).

⁴⁹ Свод нормативных актов США, регулирующих процессы наделения собственностью работников предприятий, включает:

- 1) акты, определяющие признаки плана ESOP;
- 2) акты, устанавливающие налоговые льготы для акционеров, компаний и ссудодателей, взаимодействующих при внедрении на предприятиях планов ESOP;
- 3) акты, в которых правительственным организациям предлагается оказывать помощь компаниям, реализующим планы ESOP;
- 4) акты, разработанные с целью поддержки внедрения плана ESOP в той или иной компании (Демидова, 1999).

которых принадлежат их трудовым коллективам) объединяли 619 тыс. работников⁵⁰.

Зарубежные авторы опубликовали значительное количество работ, посвященных сравнительному анализу деятельности компаний, внедривших и не внедривших программы ESOP⁵¹. Общий вывод их исследований заключается в том, что показатели деятельности фирм, применяющих программы наделения работников акциями, демонстрируют эффективность данного способа стимулирования труда⁵². Показатели деятельности предприятий в динамике, такие, как объем продаж, численность занятых, выработка продукции на одного работника и др., улучшились после внедрения ESOP. Их значения превысили значения аналогичных показателей деятельности компаний, не использовавших такую программу (Blair, Kruse, Blasi, 2000).

В то же время в сообществе экономистов немало критиков ESOP⁵³. Скептическое отношение вызвано тем, что руководство американских фирм использует ESOP не по причине альтруизма или из гуманистических соображений, а по причине льгот, предоставляемых государством компаниям,

⁵⁰ В списке предприятий, 100% акционерного капитала которых принадлежит их работникам (см. Табл. 2.7) – Lifetouch (численность персонала – 25 тыс. работников), Penmac (18 тыс. работников), Amsted Industries (16 тыс. работников), Houchens Industries (15,3 тыс. работников) и др.

⁵¹ Например, С. Парк и М. Сонг обнаружили, что значения таких показателей, как отношение рыночной стоимости их акций к балансовой стоимости последних, а также рентабельность активов, для предприятий, внедривших ESOP, являются более высокими по сравнению со значениями аналогичных показателей традиционных компаний, контролируемых инвесторами. М. Блэр, Д. Круз, Дн. Блази сравнили результаты деятельности контрольной группы предприятий с фирмами, развивающими ESOP. Несмотря на небольшое количество обследованных компаний, исследователи смогли зафиксировать, что финансовые результаты предприятий, реализующих ESOP, были лучше показателей аналогичных фирм, не внедривших такие программы.

Р. Стретчер и С. Хенр проанализировали данные 196 компаний, осуществлявших деятельность в 1998—2004 гг., и дали оценку результатам функционирования предприятий, внедривших ESOP (Stretcher, Henr, 2006). Каждая компания, развивающая программу наделения акциями работников, была сопоставлена с аналогичной компанией, не применявшей систему привлечения работников к участию в ее акционерном капитале. Выяснилось, что значения таких показателей, как уровень рентабельности активов, уровень рентабельности продаж, отношение денежного потока к активам, у компаний, реализующих ESOP, были выше значений аналогичных показателей предприятий, не реализующих такие программы.

⁵² По мнению Дж. Симмонса и Дж. Лоуга, «государство имеет бесспорные доказательства того, что рост производительности труда, объема прибыли и размера доходов членов трудовых коллективов, обеспечиваемый хозяйствованием на основе их собственности на акционерный капитал, ведет в долгосрочной перспективе к увеличению доходов бюджета в результате увеличения налоговых сборов. Снижение безработицы и повышение доходов рабочих обуславливают сокращение социальных расходов правительства» (Симмонс, Лоуг, 2001).

⁵³ Один из критиков ESOP экономист-кибернетик Н.И. Ведута писал: «ESOP – наиболее распространенная на Западе система поголовного «окапиталивания» работников капиталистических предприятий без их желания. Манипуляции с акциями и кредитами позволяют администрации удерживать то, что принадлежит работнику, на протяжении всего периода его работы. При этом создается видимость, что предприятие принадлежит и трудовому коллективу, хотя реальное участие последнего в управлении производством равно нулю» (Ведута, 1997).

внедрившим схемы распределения акций среди своих работников (Dentzer, 1987).

Неудачный опыт реализации ESOP, действительно, существует. Известны случаи банкротства предприятий, перешедших в собственность их работников, выкупивших их акции. Правда, в США, на родине программы ESOP, как отмечает Колганов А.И., зафиксировано ничтожное количество таких банкротств (Колганов, 1993).

Важно также обратить внимание на тот факт, что при рассмотрении американского опыта многие авторы склонны отождествлять компании, использующие схемы ESOP, с полноценными коллективными предприятиями. На наш взгляд, такая позиция представляется неверной по нескольким причинам.

Во-первых, к фирмам, внедряющим ESOP, может быть отнесено любое предприятие с любой (больше нуля) долей акционерного капитала, принадлежащего членам трудового коллектива, в структуре его капитала. В 90% случаев доля работников в капитале таких компаний незначительна (Khabibullin, 2016).

Во-вторых, работники, в основном, наделяются неголосующими акциями (за исключением, случаев их наделения собственностью на капитал в рамках так называемых демократических *ESOP*), поскольку владельцы крупных пакетов акций компаний не заинтересованы в привлечении работников к управлению ими. Это означает формальное превращение работников компании в обычных вкладчиков. По сути, персонал владеет акциями, номинальная стоимость которых составляет лишь незначительную часть капитала фирмы, при этом степень контроля за деятельностью предприятия со стороны его работников, а также степень их участия в его управлении является минимальной. В этом случае возможности осуществления работниками функций собственника фактически сведены к нулю (Khabibullin, 2016).

Только в случае выкупа работниками большей части голосующих акций компании может означать становление полноценного коллективного предприятия акционерной формы собственности. Речь – о так называемом *демократическом ESOP*, разработанном Д. Эллерманом, руководителем одной из американских «Ассоциаций содействия развитию собственности

работников». Такая программа предназначена для предприятия, работники которого приобретают в собственность его акции в полном объеме.

Главные признаки демократического ESOP: (1) переход от голосования акциями (т.е. по принципу «1 акция — 1 голос») к «голосованию руками» (по принципу «1 человек – 1 голос»); (2) замена акций работников на облигации (что защищает капитал работников от размывания, в частности, при передаче акций в залог), дающие им право на доход; (3) внутренняя демократическая структура и создание опорных структур (Белоцерковский, 2010).

ESOP следует рассматривать всего лишь как один из механизмов формирования собственности работников в структуре акционерного капитала, способных повысить заинтересованность работников в результатах труда. Данную цель можно достигнуть только при таких условиях, когда работники владеют большей частью капитала компании (либо капиталом в полном объеме), активно участвуют в осуществлении контроля над управлением фирмы, имеют право принимать управленческие решения и готовы возложить на себя часть экономической ответственности за эффективность хозяйственной деятельности предприятия.

На предприятиях *Японии* реализуются программы «Машикабукай», аналоги американских ESOP. Однако в отличие от США, в Японии для предприятий, внедряющих такие программы, не предусмотрены налоговые льготы и льготные кредиты. По мнению экспертов Международной организации труда, акционерная собственность трудящихся в Японии, формируемая на демократических принципах (в сочетании с такой формой финансового участия членов трудового коллектива, как их участие в управлении), является одним из главных факторов устойчивого роста показателей производственной деятельности и конкурентоспособности японских предприятий (Демократия на производстве, 2001).

В *Китае* при добровольном объединении более трех трудящихся для ведения хозяйственной деятельности и оформлении соответствующего договора создается предприятие специфической организационно-правовой формы – так называемое акционерно-кооперативное общество (АКО) (Скулкин, 2009). Участники общества вносят в его общий фонд денежные или натуральные вклады. При этом право собственности на такое имущество у членов АКО сохраняется. Имущество, созданное в процессе деятельности

общества, принадлежит всем его работникам. АКО имеет возможность выпускать внутренние акции. Их собственниками являются все работники предприятия. Получаемая прибыль распределяется между членами общества пропорционально их труду и количеству принадлежащих им акций. Такой тип хозяйственной деятельности укрепляет ответственность работников за результаты труда.

Следует отметить, что образование коллективных предприятий в акционерной форме возможно либо путём их создания в данной форме, либо путем преобразования частных предприятий в компании, работники которых получают право собственности на их акции. В *Испании* в форме акционерных компаний осуществляют деятельность так называемые *трудовые компании (sosedades laborales, SL)*⁵⁴.

Создание трудовых компаний стало ответом на вызовы экономики второй половины XX в. В условиях нефтяного кризиса 1973 г. испанские рабочие с целью сохранения рабочих мест и средств производства «взяли в свои руки» (т.е. выкупили) предприятия, на которых работали. Принятие в 1986 г. Закона об акционерных трудовых обществах обусловило развитие SL. В соответствии с этим законом, к «трудовой компании» может быть отнесена любая компания, работникам которой принадлежит не менее 51% ее акционерного капитала. При этом действует ограничение на владение акциями одним физическим лицом – не более 1/3 акционерного капитала, в отдельных случаях – не более 50%. Эти предприятия могут быть образованы как «с нуля», так и путем преобразования коммерческой организации.

Следующий этап в развитии SL связан с принятием в 1997 г. закона, в соответствии с которым уставный капитал создаваемых рабочих компаний

⁵⁴ Компания *Komunikazio Biziagoa S.A.L.*, основанная в 1919 г. и преобразованная в народное предприятие в 1998 г., специализируется на выпуске еженедельных новостных газет и журналов в регионе Басков. 75% акций компании принадлежит работникам фирмы, 25% - предприятиям, которые входят в корпоративную группу. Доля акционерного капитала компании, принадлежащего каждому сотруднику, составляет от 2,64% до 7,91% (Lowitzsch J., Hashi I., 2012). Работники, покидающие компанию, обязаны продать ей все принадлежащие им акции. Фундаментальные ценности компании: доверие между работниками, коммуникация, равенство. Как отмечает генеральный менеджер предприятия *Verdaitz Goia*, «каждый работник несет персональную ответственность перед компанией, но в организации все равны» (Lowitzsch J., Hashi I., 2012). Работники компании являются ее патриотами. Уровень корпоративной солидарности является здесь высоким. Члены трудового коллектива фирмы участвуют в принятии всех решений по вопросам ее деятельности. Этот принцип провозглашается как один из основных принципов ее функционирования. В то же время работники делегируют менеджерам решение достаточно существенного объема задач. Такая особенность корпоративного управления обуславливает достижение устойчивого роста и направление прибыли на реализацию инвестиционных проектов (иными словами, реинвестиции в будущее компании).

должен составлять 3005.60 EUR (ранее – 60101.21 EUR). Снижение размера уставного капитала обусловило ускоренный рост сектора трудовых компаний. В результате количество рабочих компаний в Испании к концу 2011 г. достигло 13, 465 тыс. Последние предоставляли населению страны 74,438 тыс. рабочих мест. Сегодня трудовые компании развивают деятельность, как правило, в секторе малого и среднего бизнеса (на первых этапах развития акционерной формы собственности работников в форму SL трансформировались крупные промышленные предприятия). Доля небольших сервисных фирм в общей численности SL составляет 59%. На долю предприятий промышленного сектора приходится 25% SL, строительного сектора – 14%, сельского хозяйства – 2%.

Форма SL предполагает занятость сотрудников в долгосрочном периоде и полный контроль над компанией с их стороны. Для трудовых компаний в рамках действующего законодательства установлены ограничения по использованию наемного труда.

Бизнес-модель испанских рабочих компаний является эффективной и обуславливает их выживаемость (Alfonso Carlos..., 2008). Как показывает практика, такие предприятия успешно конкурируют с традиционными частнокапиталистическими компаниями, принадлежащими ограниченному кругу собственников. Выживаемость SL (доля выживших предприятий в общем количестве компаний, функционировавших в период кризиса) почти на 6% выше, чем у обычных компаний.

Одним из факторов успеха трудовых компаний является их гибкость. SL могут адаптироваться к неблагоприятным экономическим условиям. Уровень мотивации работников-собственников этих предприятий является высоким: в кризисных условиях они готовы пойти на жертвы (в частности, такие, как сокращение заработной платы) с целью сохранения устойчивости своей компании.

Другие факторы успеха SL – *информационная прозрачность, эффективные системы коммуникаций и мотивации, постоянное обучение работников*. Компании осуществляют деятельность в интересах человека и решают социальные задачи (в отличие от цели максимизации прибыли традиционных компаний). Другие принципы их функционирования: *внутрикорпоративная солидарность, партисипативный менеджмент,*

социальная ответственность. Действующие на указанных принципах трудовые компании (как и производственные кооперативы) имеют существенные льготы, в частности, налоговые, амортизационные и др.

Значимым фактором выживаемости этих предприятий является *наличие опорной инфраструктуры*. Такие организации, как Asle (Agrupación Empresarial de Sociedades Laborales de Euskadi) – бизнес-ассоциация рабочих компаний в Стране Басков, CONFESAL (Empresarial de Sociedades Laborales) – некоммерческая организация, объединяющая представителей работников-собственников Испании, или другими словами, испанская конфедерация работников-собственников, осуществляют поддержку трудовым компаниям страны на стадии становления и других этапах развития и играют ключевую роль в их росте и выживании.

Трудовые компании получают поддержку не только со стороны национальных ассоциаций, но и со стороны региональных органов власти. Услуги этим предприятиям предоставляют, в частности, созданные последними Центры развития бизнеса⁵⁵.

Итак, форма хозяйствования испанских рабочих компаний *Sociedades Laborales* является эффективной, обуславливающей увеличение новых рабочих мест, занятость населения и повышение сплоченности общества.

Форма корпоративных отношений в трудовых компаниях Испании, основанная на рабочей акционерной собственности (при этом работникам принадлежит большая часть капитала компаний) не имеет аналогов в Европе. Известно, что для развития собственности работников, предприятия, как правило, применяют схемы ESOP. Однако этот путь для нового предприятия (особенно из сектора малого и среднего бизнеса) является достаточно затратным. В этих условиях SL является наиболее оптимальным инструментом создания коллективного предприятия или преобразования убыточного предприятия в рабочую компанию.

⁵⁵ Количество новых рабочих компаний, которым Asle, партнер CONFESAL в Стране Басков, оказывает помощь при их создании, ежегодно составляет около 20. Asle предоставляет компаниям бесплатно такие услуги, как бухгалтерский учет, подбор кадров, юридические, маркетинг, ИТ-консалтинг, контроль качества, обучение, помощь в становлении в качестве участников государственных программ, консультирование по вопросам охраны здоровья и безопасности и др. Новым компаниям оказывается помощь в подготовке технико-экономического обоснования их проектов. Результатом такой поддержки становится рост количества предприятий, принадлежащих своим работникам.

Изучение испанского опыта развития коллективных предприятий предполагает анализ деятельности *Мондрагонской кооперативной корпорации (МКК)* в Стране Басков (Испания), объединяющей 260 компаний и являющейся одной из ведущих испанских предпринимательских групп с производственными филиалами и корпоративными представительствами в 41 стране (продажи осуществляется в 150 странах) (Данные сайта МКК...)⁵⁶.

Общая численность работников кооперативов, являющихся членами Мондрагонской кооперативной корпорации составляет 74,117 тыс. чел. (Данные сайта МКК...)⁵⁷. МКК – это не только производственная корпорация, это и образовательный кластер. В структуре корпорации — собственный университет *Mondragon Unibertsitatea* и 15 центров профессионально-технической подготовки и переподготовки кадров, где обучаются более 9 тыс. учащихся (в том числе, более 3 тыс. студентов, аспирантов и докторантов) (Тарлавский, 2014). В Табл.2 приведены результаты деятельности МКК в 2011-2015 гг.

Высшим органом управления МКК является *Генеральное собрание работников*, являющихся собственниками части имущества (капитала) кооперативов корпорации. Собрание принимает решения по принципу «1 человек – 1 голос» по следующим вопросам: назначение и снятие с должности членов Управляющего совета и Ревизионной комиссии методом тайного голосования; оценка управления компанией; утверждение годовой сметы с распределением излишков и потерь; принятие основных направлений развития и стратегии кооператива; утверждение доли распределяемого капитала, ставки процента, начисляемого на капиталовложения, и размера вступительных взносов для новых членов; решение вопросов, касающихся модификации компании, изменений в экономической, организационной или функциональной структуре кооператива.

⁵⁶ Как утверждает Томас Малоун, в Мондрагонской кооперативной организации, «каждый финансово и психологически заинтересован в том, чтобы помочь компании стать максимально успешной: готов много трудиться, всегда искать способ усовершенствовать работу и делиться имеющейся информацией» (Малоун, 2006:75). Это подтверждают и российские исследователи. В частности, Л.А. Конарева отмечает, что «мондрагонские кооперативы действуют в соответствии с бизнес-моделью, основанной на примате интересов народа и суверенитета труда, что сделало возможным создание очень сплоченных компаний, базирующихся на солидарности с сильным социальным аспектом» (Конарева, 2013).

⁵⁷ Производство продукции МКК является диверсифицированным. Товарная номенклатура корпорации включает широкий спектр товаров – от сложного промышленного оборудования, автобусов, станков и инструментов, поставки запчастей для автомобилей, автоматических линий для автозаводов «Форд» и «Рено», различной бытовой техники до сельхозпродукции собственного производства.

Показатели деятельности МКК

Показатели	2011	2012	2013	2014	2015
Валовой доход, млн евро	14,832	12,791	12,108	11,949	12,110
Чистые инвестиции, млн евро	194	317	392	345	317
Прибыль от основной деятельности до вычета налоговых выплат, процентов по кредитам и облигационным займам и амортизационных отчислений, млн евро	1,302	1,312	1,220	1,168	1,122

Источник: составлено по данным отчетности МКК за 2011-2015 гг.

Основным управляющим и представительным органом кооператива является *Управляющий совет*. В его состав входят представители членов кооператива, избираемые из их состава и не являющиеся управляющими в количестве 3–12 человек, в зависимости от величины предприятия. Члены Управляющего совета избираются на четыре года на Генеральном собрании, при этом состав Совета обновляется наполовину каждые 2 года. Инспектированием смет и документов перед представлением их Генеральному собранию на обсуждение занимается *Ревизионная комиссия*, как правило, из 3 человек. Члены комиссии могут требовать у менеджмента МКК предоставления дополнительной информации (на основании волеизъявления членов кооператива).

Управляющему совету подчиняется Управляющий директор кооператива, его основной исполнительный орган. С целью содействия Управляющему директору создается *Совет управляющих*, консультативный орган кооперативного предприятия, в состав которого входят высшие менеджеры. При этом состав Совета и его функции могут изменяться в зависимости от обстоятельств. Консультативным органом по вопросам кадровой и социальной политики кооперативов является так называемый *Социальный совет*. Члены совета избираются всеми участниками кооператива. Численность советов зависит от размеров кооперативного предприятия.

Вступая в члены кооператива, работник делает взнос в капитал предприятия, объем которого сопоставим с годовой заработной платой неквалифицированного рабочего, т.е. около 10 тыс. долларов США. Новый член кооператива может вносить средства в качестве вступительного взноса в течение 4 лет (т.е. в рассрочку). Денежные средства в размере трех четвертей объема этого взноса отправляются на индивидуальный счет капитала

работника. Средства в размере одной четверти объема взноса поступают обычно на коллективный счет кооператива. Открытие индивидуальных счетов капитала членов кооперативных предприятий и поступление на эти счета части их вступительных взносов обуславливает повышение заинтересованности работников в росте объема общей прибыли кооператива и уменьшению текучести кадров (Скулкин, 2009).

Проведенный анализ опыта хозяйствования различных моделей коллективного предпринимательства позволяет сделать несколько выводов.

Во-первых, создание условий для образования предприятий коллективных предприятий является одним из приоритетных направлений экономической политики многих стран. К сожалению, в нашей стране развитие коллективных форм хозяйствования не стоит в повестке дня экономических властей. Отчасти это связано с незнанием данной проблематики, отчасти – имеющимися стереотипами по поводу неэффективности таких форм организации хозяйственной деятельности.

Во-вторых, коллективные предприятия могут успешно развиваться только при наличии соответствующих опорных структур – институтов поддержки их становления и развития.

В-третьих, опыт Мондрагонской кооперативной корпорации в Испании свидетельствует о том, что самоуправление может не ограничиваться рамками отдельно взятых хозяйствующих субъектов. Это означает, что коллективное хозяйствование может вполне реально стать основой для гражданского общества России, где средний класс будет широко представлен членами трудовых коллективов, имеющими не только акции своих предприятий, но и реальную хозяйственную власть.

2.2 Современное состояние и проблемы функционирования российских коллективных предприятий

В российской хозяйственной практике коллективные предприятия в акционерной форме представлены закрытыми акционерными обществами работников (народными предприятиями), функционирующими в соответствии с Федеральным законом от 19.07.1998 № 115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» (далее – Закон № 115-ФЗ), который определяет особенности их создания и правового положения.

2.2.1 Правовое положение акционерных обществ работников

Введение в систему российского гражданского законодательства обусловлено причинами социально-экономического характера, осознанием обществом необходимости привлечь работников акционерных обществ к их участию в управлении предприятиями, активизировать работников (от рабочего до руководителя), и таким образом попытаться ликвидировать их отчуждение от средств производства и конечных его результатов (Ломакин, 1998:21). Авторы закона исходили из предположения, что работники предприятий в качестве их совладельцев будут заинтересованы в их эффективном развитии, во вложении прибыли в развитие производств в течение длительного времени⁵⁸.

Документ состоит из 16 глав. Обозначим ключевые экономические параметры, присущие народным предприятиям (далее – НП):

1) работникам НП должно принадлежать количество его акций, номинальная стоимость которых составляет более 75% его уставного капитала. В зависимости от количества акций, которые принадлежат физическим лицам, не являющимся его работниками, и (или) юридическим лицам, упомянутый показатель в 75% должен быть достигнут не позднее чем на дату окончания пятого (десятого) финансового года после года создания НП (пункт 2 статьи 4);

2) Один акционер НП, являющийся его работником, не может владеть количеством акций НП, номинальная стоимость которых превышает 5% уставного капитала НП. При этом указанная максимальная доля акций НП, которой может владеть один работник может быть дополнительно уменьшена уставом НП (пункт 1 статьи 6), а число работников, которые не являются акционерами НП не должно превышать 10% численности работников НП;

3) при увольнении работник-акционер обязан продать НП его акции. Последнее обязано купить их по выкупной стоимости, составляющей не менее 30% цены чистых активов фирмы;

⁵⁸ По мнению Г.С. Шапкиной, «целью закона о народных предприятиях является создание обществ с наиболее благоприятными условиями участия в них лиц, связанных с этими обществами трудовыми отношениями. Данный закон затрагивает не только особенности создания и правового положения таких обществ, но и вопросы прав и обязанностей акционеров, устанавливает дополнительные гарантии и способы защиты их интересов, в том числе путем ограничения участия в таких обществах лиц, не являющихся работниками предприятия» (Комментарий к ФЗ «Об акционерных обществах»..., 2002,:25).

4) НП ежегодно вправе увеличивать свой уставный капитал путем выпуска дополнительных акций на сумму не менее суммы чистой прибыли, фактически использованной на цели накопления за отчетный финансовый год. Дополнительные акции народного предприятия, а также акции, выкупленные НП у его акционеров, распределяются между всеми работниками предприятия, имеющими на это право, пропорционально суммам их заработной платы за отчетный финансовый год;

5) размер оплаты труда генерального директора НП за отчетный финансовый год не может более, чем в 10 раз превышать среднюю заработную плату одного работника фирмы за аналогичный период⁵⁹.

Главные достоинства закона – возможность сохранения непубличного характера общества при соблюдении ряда условий, оговоренных ФЗ–115 (в частности, работникам НП, как отмечалось, должно принадлежать количество его акций, номинальной стоимостью более 75% его уставного капитала; кроме того, при увольнении работник-акционер обязан продать предприятию его акции и др.), а также принятие решений общим собранием по принципу «1 акционер – 1 голос». (Приложение Б)

В условиях преобладания авторитарно-бюрократического стиля управления в экономике предоставление некоторым предприятиям на законодательном уровне возможности развиваться на демократических

⁵⁹ Среди других параметров конструкции НП:

1) новые члены трудового коллектива НП получают в собственность его акции не ранее, чем через три месяца и не позднее, чем через два года после начала своей трудовой деятельности в данной фирме;

2) не допускается покупка акций НП, находящихся на его балансе, генеральным директором, его заместителями и помощниками, членами наблюдательного совета и контрольной комиссии предприятия;

3) среднесписочная численность работников НП должна составлять не менее 51 человека, численность акционеров – не более 5 тыс. человек;

4) ревизионная (контрольная) комиссия НП, избираемая общим собранием акционеров, наделяется достаточно широкими полномочиями. В частности, с этой комиссией должен быть согласован персональный состав независимых аудиторов для осуществления проверки (ревизии) финансово-хозяйственной деятельности НП. Кроме того, контрольная комиссия вправе знакомиться с документами, касающимися всех сторон его деятельности, а также получать необходимые пояснения в устной и письменной форме. Решение о совершении крупной сделки, предметом которой является имущество, стоимостью 15–30% балансовой стоимости имущества фирмы на дату принятия решения о совершении такой сделки, в обязательном порядке согласовывается с контрольной комиссией и др.;

5) решения по многим вопросам деятельности народного предприятия принимает общее собрание акционеров по принципу «1 акционер – 1 голос»⁵⁹.

6) доля работников НП, не являющихся его акционерами, по итогам отчетного финансового года не должна превышать 10% общей численности его персонала;

7) НП имеет право выпускать только обыкновенные акции;

8) председателем наблюдательного совета НП является входящий в него по должности генеральный директор этого предприятия, если уставом фирмы не предусмотрено иное;

9) работник-акционер НП имеет право продать по договорной цене не более 20% принадлежащих ему акций другим акционерам предприятия или самому предприятию, а в случае их отказа – работникам НП, не являющимся его акционерами.

принципах (несмотря на ограниченность их применения) – это, безусловно, шаг вперед. Роль этого закона в достижении цели развития отношений экономической демократии в российских акционерных обществах является существенной.

Закон № 115-ФЗ закладывает правовые условия недопущения оппортунистического поведения работников, улучшения морально-психологического климата на производстве, развития у работников-акционеров чувства эффективного собственника, способного взять на себя ответственность за результаты хозяйственной деятельности фирмы (поскольку в основе правовой конструкции НП заложена идея демократизации производства, согласно которой каждый работник-акционер предприятия имеет право участвовать в управлении им, в принятии важных решений, вместе с руководством несет ответственность за производственные успехи или неудачи).

Значение заработной платы как экономической категории на НП выше в сравнении с предприятиями других форм хозяйствования, поскольку она является не только источником удовлетворения потребностей работников, но и источником дополнительных средств. Как было отмечено, НП имеет право ежегодно увеличивать свой уставный капитал путем выпуска дополнительных акций на сумму не менее суммы чистой прибыли, фактически использованной на цели накопления за отчетный финансовый год. Эти акции распределяются между работниками общества пропорционально суммам их заработной платы за этот период. При увольнении работники получают эти средства в полном объеме, поскольку обязаны продать предприятию его акции.

Таким образом, законом о НП работникам предоставляется возможность формирования своей накопительной корпоративной пенсии. Социально-ответственное хозяйствование – одна из особенностей акционерных обществ работников.

Некоторые эксперты рассматривают НП в качестве примера позитивного развития внутрикорпоративных отношений, желательного направления приватизации и в качестве защиты от уголовно-правовых посягательств (Тарасов, 2010; Бестолков, 2014; Пирогов, 2015 и др.). Другие считают данную организационно-правовую форму предприятия способом защиты от сторонних

инвесторов и легального замораживания особых прав менеджмента (Долгопятова, 2003).

Правовое поле, в условиях которого функционируют НП, создает значительные препятствия для их становления в современных условиях. Поэтому не раз предпринимались попытки внести поправки в Закон № 115-ФЗ⁶⁰.

В настоящее время Липецким областным Советом депутатов предпринимается новая попытка «оживить» Закон № 115-ФЗ путем внесения в ГД РФ очередного Проекта Федерального закона № 1033385-6 «О внесении изменений в Федеральный закон «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)». Как сложится судьба данного законопроекта, на данный момент сказать сложно (подр. анализ см. в параграфе 2.3.3).

Единственная поправка, которая была внесена в текст Закона о НП за его более чем 20-летнюю историю существования датируется мартом 2002 г. (Федеральный закон от 21.03.2002 № 31-ФЗ «О приведении законодательных актов в соответствие с Федеральным законом «О государственной регистрации юридических лиц») и касается такого несущественного момента как отмена освобождения НП от уплаты регистрационного сбора.

Таким образом, каких-либо серьезных и в то же время назревших изменений в Закон № 115-ФЗ за все время его действия внесено не было.

2.2.2 Отраслевые и региональные аспекты развития акционерных обществ работников

Авторы публикаций, характеризую положение НП, в частности, в промышленности, прежде всего, выделяют сложности мониторинга функционирования предприятий данного вида (Пронина, 2012:87). В этой связи стоит важная – задача проведения «инвентаризации» всех НП. Для этого пришлось использовать нетрадиционные источники данных, поскольку Росстат не ведет статистику по НП. Среди них – информационная система

⁶⁰ В сентябре 2003 г. депутат Государственной Думы Российской Федерации (далее – ГД РФ) А.К. Исаев представлял на рассмотрение Проект Федерального закона № 119643-4 «О внесении изменений в Федеральный закон «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)», однако в последствии на заседании Совета ГД РФ в мае 2005 г. было принято решение снять данный Проект с рассмотрения.

В сентябре 2012 г. парламентское большинство также отклонило Проект Федерального закона № 17689-6 «О внесении изменений в Федеральный закон «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» депутатов С.М. Миронова и А.В. Белякова, призванного внести все те же назревшие изменения в Закон № 115-ФЗ.

компании «Фира», с помощью которой был осуществлен анализ баз данных НП.

Автором был проведен анализ отраслевой специфики и географии распространения всех НП в России⁶¹, результаты которых показали, что в настоящее время число НП в России остается на катастрофически низком уровне по сравнению с опытом развития таких предприятий в других странах. Как отмечает В.И. Бестолков, причины такой ситуации не экономические, а, в большей степени, политические и юридические⁶², при том, что позиция официальной власти по отношению к НП внешне выглядит нейтральной, даже положительной⁶³.

Акционерные общества работников осуществляют деятельность в 18 субъектах Российской Федерации, причем почти половина из них (17) развивают деятельность в Липецкой области (табл.2). В табл. 3 представлено распределение российских НП по видам деятельности.

Таблица 4

Субъекты РФ, на территории которых осуществляют деятельность НП

Регион	Число НП	Регион	Число НП
Липецкая область	17	Кабардино-Балкарская Республика	1
Свердловская область	6	Калмыкия	1
Тамбовская область	2	Калужская область	1
Алтайский край	1	Москва	1
Амурская область	1	Саратовская область	1
Архангельская область	1	Смоленская область	1
Белгородская область	1	Татарстан	1
Волгоградская область	1	Удмуртская Республика	1
Забайкальский край	1	Челябинская область	1
Итого			40

Источник: Хабибуллин, 2017.

⁶¹ При этом следует учитывать, что состояние НП отражает процессы, происходящие в российской экономике, поскольку это предприятия с различной отраслевой направленностью и кооперационными связями с организациями разных форм собственности, а порой являются и градообразующими. Например, среди градообразующих, например, можно выделить НП «Челябинское рудоуправление» (НП ЧРУ) – одно из старейших предприятий Увельского района Челябинской области, осуществляющее добычу уникального по своим химическим свойствам и физическому составу минерального сырья на крупных месторождениях Челябинской области.

⁶² Бестолков В.И. Народные предприятия в Российской экономике: достижения и проблемы спустя 15 лет после образования // Экономика в промышленности. 2014. № 2 (22). С. 8.

⁶³ 12 сентября 2003 г. в приветственной телеграмме участникам IV Отчетно-выборной конференции Российского Союза Народных предприятий Президент Российской Федерации В.В. Путин отметил: «Появившись в нашей стране сравнительно недавно, НП действуют сегодня во многих российских регионах. Они востребованы в различных отраслях производства и переработки, в условиях современной рыночной экономики стремятся укреплять свои позиции» (Материалы IV отчетно-выборной конференции..., 2003:3).

Распределение НП по видам деятельности

Вид деятельности	Число НП	Вид деятельности	Число НП
Деятельность автомобильного (автобусного) пассажирского транспорта, подчиняющегося расписанию	4	Добыча глины и каолина	1
Производство хлеба и мучных кондитерских изделий недлительного хранения	4	Полиграфическая деятельность, не включенная в другие группировки	1
Уборка территории и аналогичная деятельность	3	Предоставление услуг по монтажу, ремонту и техническому обслуживанию машин для сельского хозяйства, включая колесные тракторы, и лесного хозяйства	1
Производство гофрированного картона, бумажной и картонной тары	2	Производство изделий из асбестоцемента и волокнистого цемента	1
Разведение крупного рогатого скота	2	Производство инструмента	1
Растениеводство в сочетании с животноводством (смешанное сельское хозяйство)	2	Производство общестроительных работ по прокладке местных трубопроводов, линий связи и линий электропередачи, включая взаимосвязанные вспомогательные работы	1
Управление эксплуатацией жилого фонда	2	Производство мебели	1
Аренда строительных машин и оборудования	1	Производства, передача и распределение пара и горячей воды; кондиционирование воздуха	1
Архитектурная деятельность	1	Производство, шоколада и сахаристых кондитерских изделий	1
Выращивание масличных культур	1	Розничная торговля	1
Выращивание плодовых и ягодных культур	1	Сбор и очистка воды	1
Деятельность автомобильного грузового транспорта	1	Строительство жилых и нежилых зданий	1
Инженерно техническое проектирование в промышленности и строительстве	1	Удаление сточных вод, отходов и аналогичная деятельность	1
Деятельность столовых при предприятиях и учреждениях	1	Хранение и складирование зерна	1
Итого			40

Источник: Хабибуллин, 2017; Хабибуллин, 2014.

На основании данных Табл.5 можно сделать вывод, что НП РФ представлены в различных секторах экономики. Численность персонала большей части НП составляет менее 500 человек. Трудовые коллективы численностью от 1001 до 2500 человек имеют 3 НП: Кондитерское предприятие «НП «Конфил» (Волгоградская область), «НП «Набережночелнинский картонно-бумажный комбинат имени С.П. Титова» (Республика Татарстан), Туринский целлюлозно-бумажный завод (Свердловская область).

Как демонстрирует практика развития коллективных форм хозяйствования, наиболее оптимальные размеры коллективных предприятий – это малый и средний бизнес. Более того, результаты исследования А.И. Колганова показали, что самоуправление эффективно при численности трудового коллектива не более 200 человек. Это говорит о том, что потенциально сферой распространения коллективных предприятий является сфера малого промышленного бизнеса, а также малые предприятия инновационной сферы, основанные на знаниях.

Среди наиболее актуальных проблем управления – вопросы раскрытия творческого потенциала работников предприятий, приобретения ими опыта, повышения их инициативы путем участия в выработке решений преодоления различных проблем хозяйствующих субъектов (или принятия ими таких решений), а также вопросы повышения экономической эффективности компаний. В связи с этим фирмы в высокотехнологичных отраслях гораздо чаще выбирают децентрализованные структуры управления, что стимулирует инновационную активность, позволяет им гибко реагировать на изменения внешней среды, наиболее эффективно использовать ресурсы (Acemoglu, etc., 2007).

Творческая деятельность, включая инновационную, наиболее эффективно осуществляется на основе свободной, добровольной кооперации труда, чему соответствует как раз форма коллективного предприятия. Последние имеют такие преимущества перед фирмами иных организационно-правовых форм, как более высокое качество выпускаемой продукции, более высокий уровень мотивации высокопроизводительного труда, преодоление противоречий между трудом и капиталом, более низкий уровень оппортунистического поведения работников.

Коллективные предприятия, органично сочетающие принципы самоуправления и социальной справедливости, будут доминировать в производствах нового технологического уклада, требующих от их участников обширных и высокоспециализированных знаний, а также творческого подхода к делу. Именно в условиях демократизации производственных отношений возможно раскрыть инновационный потенциал трудовых коллективов. Поэтому формирование развитого сектора малых инновационных предприятий, основанных на самоуправлении работников, является актуальной задачей становления инновационной экономики и структурной перестройки народного хозяйства.

2.2.3 Факторы, препятствующие развитию акционерных обществ работников

О.С. Сухарев в статье *«Современное состояние промышленности: перспективные направления развития»* справедливо задается вопросом, что мешало развитию подобной институциональной формы ведения бизнеса как НП в течение 20 лет с 1998 по 2017 гг. (Сухарев, 2017:4). Ответ кроется во враждебной институциональной среде по отношению к таким предприятиям: «у нас нет социализации отношений собственности и участия работников в управлении, что есть в США и европейских странах» (Бузгалин, 2016:16).

К сожалению, в нашей стране созданы непреодолимые препятствия для широкого развития собственности работников, самоуправления и реализации человеческого потенциала в рамках фирм. Отсюда низкая производительность труда, апатия в рабочей среде, незаинтересованность наемных работников, низкий уровень доверия между персоналом и администрацией.

К числу основных проблем для широкого распространения такой формы хозяйствования как народное предприятие является имеющиеся *законодательные барьеры*. Поэтому многие эксперты предлагают различные предложения по «оживлению» процессов становления и развития акционерных обществ работников. Рассмотрим их более подробно на предмет рациональности применения и возможности осуществления на практике.

Некоторыми учеными выдвигаются так называемые «новые технологии» создания НП в условиях современного российского правового поля. В частности, В.В. Букреев и Э.Н. Рудык (Букреев, Рудык, 2015) полагают

возможным использовать следующие варианты преобразования различных коммерческих организаций в НП:

1) Доведение доли акций работников в уставном капитале акционерного общества до 49% (минимальная доля акций, которая должна находиться в собственности работников предприятия) с помощью создания специального фонда акционирования работников акционерного общества, средства которого расходуются на приобретение акций акционерного общества, впоследствии размещаемых среди работников данного акционерного общества.

2) Доведение доли акций работников в уставном капитале акционерного общества до 49% в процессе приватизации государственного и муниципального имущества через преобразование государственных и муниципальных унитарных предприятий в акционерные общества. При таком способе создания НП В.В. Букреев и Э.Н. Рудык считают необходимым сформировать фонд работников государственного или муниципального унитарного предприятия, средства которого могут быть направлены на выкуп акций работниками при преобразовании государственных и муниципальных предприятий в акционерные общества (часть 2 статьи 16 Федерального закона от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»⁶⁴).

3) Итерационный способ образования НП путем последовательного преобразования акционерного общества в производственный кооператив, который в свою очередь вновь преобразуется в НП.

Однако, к сожалению, все без исключения из предложенных вариантов решения проблемы нераспространенности НП в России содержат существенные недостатки, а именно сложность их реального воплощения в практике хозяйствования.

Рассмотрим эти недостатки подробнее.

Во-первых, говоря о приобретении и дальнейшей продаже акций акционерного общества работникам конкретного предприятия за счет средств специального фонда акционирования работников, необходимо отметить, что создание такого фонда действительно предусмотрено ФЗ от 26.12.1995 № 208-

⁶⁴ Федеральный закон от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» (с изм. И доп. от 23.05.2016) // «Собрание законодательства РФ», 02.12.2002, № 48, ст. 4746; 30.05.2016, № 22, ст. 3097.

ФЗ «Об акционерных обществах»⁶⁵ (далее – Закон № 208-ФЗ), но в то же время его формирование должно быть предусмотрено уставом конкретного акционерного общества. Положение о создании такого фонда может быть внесено в устав при непосредственном учреждении акционерного общества (в таком случае устав общества принимается его учредителями) либо позже – при внесении изменений в устав решением общего собрания акционеров общества (в таком случае изменения должны быть приняты большинством в три четверти голосов акционеров – владельцев голосующих акций, принимающих участие в общем собрании акционеров).

При этом важно отметить следующие моменты:

1) Средства специального фонда акционирования работников согласно Закону № 208 могут расходоваться на покупку только тех акций акционерного общества, которыми владеют участники данного общества (размещения дополнительных акций не происходит, размер уставного капитала акционерного общества остается прежним);

2) Одного учреждения специального фонда акционирования работников недостаточно для продажи акций предприятия работникам. Для того, чтобы работники смогли приобрести акции предприятия за счет средств фонда эти акции сначала должны быть выкуплены акционерным обществом в порядке, предусмотренном пунктом 2 статьи 72 Закона № 208-ФЗ – по решению общего собрания акционеров или по решению наблюдательного совета общества, если в соответствии с уставом общества наблюдательному совету общества принадлежит право принятия такого решения. Продать акции рабочим по такой процедуре необходимо в течение года. Только после приобретения акционерным обществом акций они могут быть проданы работникам.

Указанные положения значительно снижают возможности реализации рассматриваемой «технологии». Однако прохождение данных необходимых процедур для преобразования акционерных обществ в НП может быть простимулировано со стороны федеральных, региональных и муниципальных органов власти через принятие таких решений как (1) снижение налоговых ставок региональных (налог на имущество организаций) и местных налогов (земельный налог, торговый сбор); (2) расширение перечня частных субъектов

⁶⁵ Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016) // «Собрание законодательства РФ», 01.01.1996, № 1, ст. 1; «Собрание законодательства РФ», 04.07.2016, № 27 (часть II), ст. 4273.

(в частности включение в этот перечень НП), которым предоставляются преимущества при осуществлении государственных закупок (по аналогии с субъектами малого предпринимательства – статья 30 Федерального закона № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»⁶⁶); (3) введение региональными органами власти минимальных тарифов для НП на водоснабжение, теплоснабжение и иные коммунальные услуги.

Во-вторых, подробнее рассматривая механизм приватизации государственных и муниципальных унитарных предприятий в акционерные общества и выкупа акций работниками за счет средств ранее сформированного фонда работников государственного или муниципального унитарного предприятия, мы также заметим ряд следующих сложностей использования такой программы мероприятий:

1. Собственником имущества государственных и муниципальных предприятий являются соответственно Российская Федерация, субъекты Российской Федерации или муниципальные образования. В связи с этим, прежде чем рабочие получают возможность приобрести акции необходимо произвести приватизацию государственного или муниципального предприятия путем его преобразования в акционерное общество (составление прогнозного плана (программы) приватизации, определение имущества, подлежащего приватизации и начальной цены его продажи);

2. Одновременно с этим приватизация должна быть основана на признании равенства покупателей государственного и муниципального имущества (пункт 1 статьи 2 Федерального закона от 21.12.2001 № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества»⁶⁷ (далее – Закон № 178-ФЗ)), а продажа акций рабочим с помощью средств фонда работников может быть реализована лишь с учетом положения о праве приобретения государственного или муниципального имущества тем покупателем, который предложил в ходе конкурса наиболее высокую цену за указанное имущество, а также правила об обязательном открытом конкурсе по

⁶⁶ Федеральный закон от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016) // «Собрание законодательства РФ», 08.04.2013, № 14, ст. 1652; 04.07.2016, № 27 (часть II), ст. 4298.

⁶⁷ Федеральный закон от 21.12.2001 № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016) // «Собрание законодательства РФ», 28.01.2002, № 4, ст. 251; 04.07.2016, № 27 (часть II), ст. 4300.

составу его участников (пункт 2 и 4 статьи 20 Закона № 178-ФЗ). В рамках такой процедуры продажа акций по предложению цены покупателя и с условием об отсрочке современным законодательством не допускается, что еще более нивелирует возможность выкупа акций приватизированного государственного или муниципального предприятия.

В-третьих, что касается итерационного способ образования НП путем последовательного преобразования акционерного общества в производственный кооператив, который в свою очередь вновь преобразуется в НП, то данные предложения выглядят нецелесообразными по следующим причинам:

1. Согласно пункту 4 статьи 72 Закона № 208-ФЗ решение по вопросам реорганизации акционерного общества (в том числе в форме преобразования в производственный кооператив) принимается общим собранием акционеров большинством в три четверти голосов акционеров-владельцев голосующих акций, принимающих участие в общем собрании акционеров. Одновременно с этим в соответствии с пунктом 4 статьи 2 Закона № 115-ФЗ участники акционерного общества должны принять решение о создании НП не менее чем тремя четвертями голосов от их списочной численности. Таким образом, требуется равное количество голосов акционеров для принятия как первого, так и второго решения и лишь необходимая минимальная численность работников НП (51 работник) может в данном случае predetermined выбор в пользу производственного кооператива (если абстрагироваться от тех или иных особенностей производственного кооператива как организационно-правовой формы юридического лица);

2. Преобразование акционерного общества в производственный кооператив не подходит для акционерных обществ, в которых пакетом акций в уставном капитале общества владеет РФ, субъекты РФ и муниципальные образования, т.к. при преобразовании акционерного общества в производственный кооператив публично-правовые образования будут вынуждены предъявлять требования о выкупе обществом всех принадлежащих им акций (пункт 1 статьи 75 Закона № 208-ФЗ), в связи с тем, что публично-правовые образования не могут быть членами производственного кооператива.

Продолжая дискуссию о дальнейших путях развития и диверсификации использования конструкции НП, обратимся к предложениям Т.В. Зиминой, изложенным в работе *«Собственность работников и структурная трансформация»* (Зиминая, 2016). В частности, Т.В. Зиминая полагает, что в Законе № 115-ФЗ содержится ряд положений, которые сложно или невозможно выполнить в силу изменившихся социально-политических и экономических условий. Одним из таких положений служит норма пункта 2 статьи 4 Закона № 115-ФЗ, согласно которой работникам НП должно принадлежать количество акций НП, номинальная стоимость которых составляет более 75 % его уставного капитала (Зиминая, 2016:85). По мнению эксперта, для нынешних условий снижение доли акций в собственности работников до 51% является более реалистичным, поскольку в большей степени отвечает возможностям предприятий, особенно для вновь созданных.

Однако с данным мнением трудно согласиться. Действительно, работникам НП должно принадлежать количество акций НП, номинальная стоимость которых составляет более 75% его уставного капитала. Но следует отметить, что в зависимости от количества акций, которые принадлежат физическим лицам, не являющимся его работниками, и (или) юридическим лицам при создании НП, упомянутый показатель в 75% и более должен быть достигнут не позднее чем на дату окончания пятого или десятого финансового года после года создания НП (пункт 2 статьи 4 Закона № 115-ФЗ). Непосредственно при учреждении НП достижения показателя в 75% не требуется (здесь можно вставить ссылку на нашу первую статью).

Более того, наличие в собственности работников более 75% акций НП позволяет работникам организации принимать решения по важнейшим вопросам деятельности НП⁶⁸.

⁶⁸ Так Закон № 115-ФЗ устанавливает следующее:

1. Количество продаваемых акций НП, цена, по которой они будут продаваться, условия и порядок их продажи утверждаются решением общего собрания акционеров, принятым не менее чем тремя четвертями голосов (далее курсив – авт.) присутствующих на общем собрании акционеров (статья 8 Закона № 115-ФЗ);

2. Вопросы, отнесенные к исключительной компетенции общего собрания акционеров, не могут быть переданы для решения другим органам управления НП, а полномочия общего собрания акционеров по иным вопросам могут быть переданы его решением, принятым не менее чем тремя четвертями голосов от общей численности акционеров, наблюдательному совету или контрольной комиссии на определенный срок, но не более чем на один год (статья 10 Закона № 115-ФЗ);

3. Период полномочий счетной комиссии общего собрания акционеров устанавливается решением данного общего собрания акционеров не менее чем тремя четвертями голосов присутствующих на общем собрании акционеров (статья 10 Закона № 115-ФЗ);

4. Решение о совершении крупной сделки, предметом которой является имущество, стоимость которого составляет свыше 30% балансовой стоимости имущества НП на дату принятия решения о совершении такой

К отмеченному выше также стоит добавить, что согласно пункту 2 статьи 1 Закона № 115-ФЗ к НП применяются правила Закона № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» о закрытых акционерных обществах, если иное не предусмотрено Законом № 115-ФЗ. В связи с этим большинством в три четверти голосов акционеров, принимающих участие в общем собрании акционеров, также принимаются следующие *важнейшие* решения (пункт 4 статьи 49 Закона № 208-ФЗ): (1) *Внесение изменений и дополнений в устав общества или утверждение устава общества в новой редакции;* (2) *Реорганизация общества;* (3) *Ликвидация общества, назначение ликвидационной комиссии и утверждение промежуточного и окончательного ликвидационных балансов.*

Значительное количество идей по развитию НП в России также выдвигает в своей работе «Совершенствование эффективности деятельности предприятий с коллективной формой собственности на территории Российской Федерации» А.С. Сергеев (Сергеев, 2013).

Так А.С. Сергеев считает важнейшей задачей в рассматриваемой области «обособление Закона № 115-ФЗ от Закона № 208-ФЗ, его совершенствование до самостоятельного, независимого нормативного правового акта в связи с тем, что Закон № 115-ФЗ не является самостоятельным нормативным правовым актом и применяется только с дополнением в виде Закона № 208-ФЗ. Однако можно с уверенностью утверждать, что принимаемые в Российской Федерации федеральные законы имеют по отношению друг к другу равную юридическую силу (за исключением тех случаев, когда в диспозициях норм федеральных законов специально оговаривается иное). Подтверждение этому мы можем найти в Определении Конституционного Суда РФ от 03.02.2000 № 22-О⁶⁹, в котором говорится, что ни один федеральный закон в силу статьи 76 Конституции Российской Федерации не обладает по отношению к другому федеральному закону большей юридической силой. Упомянутые А.С. Сергеевым положения пункта 2 статьи 1 Закона № 115-ФЗ также не могут каким-либо образом поколебать данный принцип.

сделки, принимается общим собранием акционеров не менее чем тремя четвертями голосов присутствующих на общем собрании акционеров (статья 15 Закона № 115-ФЗ).

⁶⁹ Определение Конституционного Суда РФ от 03.02.2000 № 22-О «По запросу Питкярантского городского суда Республики Карелия о проверке конституционности статьи 26 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций»

В продолжение данного вопроса стоит рассмотреть идею А.С. Сергеева о введении запрета на совмещение руководящих должностей с членством в контрольной комиссии, «чтобы ее функционирование было независимо от влияния любых заинтересованных сторон». Согласно пункту 2 статьи 14 Закона 115-ФЗ члены контрольной комиссии не могут одновременно являться членами наблюдательного совета. Говоря же об одновременном членстве в ревизионной комиссии и в иных органах управления НП, следует пояснить, что в данном случае применяются упомянутые выше положения пункта 2 статьи 1 Закона № 115-ФЗ, и в свою очередь используются нормы пункта 6 статьи 85 Закона № 208-ФЗ, в которых зафиксировано, что члены ревизионной комиссии (ревизор) общества не могут одновременно являться членами совета директоров (наблюдательного совета) общества, а также занимать иные должности в органах управления общества.

На наш взгляд, не столь обоснованно выглядит и предложение о введении обязательного использования бюллетеней при голосовании по вопросам повестки дня общего собрания акционеров НП, в силу того, что «такая форма менее подвержена человеческому фактору и предполагает большую защищенность от различного рода фальсификаций». В данном случае необходимо отметить, что вне зависимости от способа осуществления голосования по итогам такого голосования общего собрания акционеров счетная комиссия составляет протокол о его итогах, который подписывается членами счетной комиссии или лицом, выполняющим ее функции и приобщается к протоколу общего собрания акционеров (статья 62 Закона № 208-ФЗ)⁷⁰.

В целях «лишения возможностей стороннего поглощения предприятия и изменения его устава, либо его расформирования» А.С. Сергеев также считает необходимым закрепить в Законе № 115-ФЗ запрет на продажу акций сотрудников акционерам, не являющимся работниками НП, которая «может

⁷⁰ Более того, решения, принятые общим собранием акционеров, и итоги голосования могут оглашаться на общем собрании акционеров, в ходе которого проводилось голосование, а также должны доводиться до сведения лиц, включенных в список лиц, имеющих право на участие в общем собрании акционеров, в форме отчета об итогах голосования в порядке, предусмотренном для сообщения о проведении общего собрания акционеров.

Если же в ходе проведения общего собрания его участниками будут выявлены какие-либо нарушения, то в соответствии со статьей 181.4 ГК РФ решение собрания может быть признано судом недействительным при нарушении требований закона, в том числе в случае, если допущено существенное нарушение порядка созыва, подготовки и проведения собрания, влияющее на волеизъявление участников собрания (например, нарушение подсчета голосов участников собрания при голосовании).

привести к бесконтрольному оттоку акций в сторону акционеров, не являющихся работниками НП, вплоть до утери сотрудниками контрольного пакета». Комментируя данную идею, отметим, что в Законе № 115-ФЗ уже установлены значительные ограничения, связанные с распоряжением акционерами своими акциями⁷¹. Данные законодательные ограничения, на наш взгляд, являются достаточными и не требуют дальнейшего ужесточения.

Одновременно с этим стоит подчеркнуть, что в работах перечисленных выше ученых есть и ряд рациональных предложений по развитию законодательной базы, регулирующей деятельность НП. В число таких предложений входят снижение стартового порога в 49% акций, принадлежащих работникам при создании НП через преобразование акционерного общества; установление системы льгот работникам при создании НП в ходе приватизации государственного или муниципального имущества; более конкретное обозначение полномочий общего собрания акционеров, генерального директора, наблюдательных советов, контрольной (ревизионной) комиссии и др.

Действительно на данный момент существенным препятствием на пути создания НП является законодательное положение, согласно которому НП может создаваться путем преобразования акционерного общества только в том случае, если работникам данного общества уже принадлежит не менее 49% акций в уставном капитале предприятия. К сожалению, в современных

⁷¹ К таким ограничениям относятся:

1. Положения пункта 2 статьи 4 – Работникам народного предприятия должно принадлежать количество акций народного предприятия, номинальная стоимость которых составляет более 75% его уставного капитала. В случае, если работникам народного предприятия не будет принадлежать указанное выше количество акций народного предприятия, народное предприятие в течение одного года должно преобразоваться в коммерческую организацию иной формы. По истечении указанного срока народное предприятие подлежит ликвидации в судебном порядке по требованию органа, осуществляющего государственную регистрацию юридических лиц, или уполномоченного на то государственного органа, или органа местного самоуправления.

2. Право акционеров-работников распоряжаться своими акциями ограничено – работник-акционер имеет право продать в течение финансового года лишь часть принадлежащих ему акций. Количество разрешенных к продаже акций НП одним работником-акционером устанавливается общим собранием акционеров, при этом оно не может превышать 20% принадлежащих данному работнику-акционеру акций НП на указанную дату (пункты 2, 3 статьи 6). При этом в соответствии с пунктом 1 статьи 6 один акционер НП, являющийся его работником не может владеть количеством акций НП, номинальная стоимость которых превышает 5% уставного капитала НП (т.е. упомянутые 20% акций, разрешенных к продаже, будут отсчитываться от указанной доли в 5%) и указанная максимальная доля акций одного акционера-работника может быть дополнительно уменьшена уставом народного предприятия.

3. Право акционеров-физических лиц, не являющиеся его работниками, и акционеров-юридических лиц распоряжаться своими акциями также ограничено – перечисленные субъекты имеют право в любое время продать по договорной цене принадлежащие им акции в первую очередь акционерам НП, а в случае их отказа – самому НП или его работникам, не являющимся его акционерами (пункт 9 статьи 6).

условиях НП можно создать только тогда, когда основные собственники и топ-менеджмент компании сами готовы разделить «контроль над бизнесом» с трудовым коллективом. При таких условиях норма «не менее 49%» создает юридическое препятствие для принятия подобного решения.

В целях гармонизации законодательства об акционерных обществах работников автором предложены меры по совершенствованию нормативно-правового механизма становления и развития НП в современной России (подроб. в параграфе 3.1 Главы 3).

Второй фактор – слабая информированность общества о возможностях и потенциальных преимуществах коллективных предприятий в решении задач повышения эффективности и конкурентоспособности хозяйствующих субъектов.

Отношение общества и его институтов к НП, а также организациям, имеющим признаки предприятий коллективной формы хозяйствования, в значительной степени зависит от информационного освещения процесса становления и развития коллективных предприятий, степени их успешности, а также от занимаемых ими позиций в рейтингах хозяйствующих субъектов.

Как показывают результаты обследования, проведенного в мае 2015 г. газетой «Экономка и жизнь», 74% респондентов – читателей газеты отрицательно ответили на вопрос «Вы знаете, что такое акционерное общество работников (народное предприятие)?». Еще 14% затруднились дать ответ (Вы знаете, что такое акционерное общество работников..., 2015). Такие результаты опроса дают основание сделать следующий вывод. О существовании коллективных предприятий, в частности, об особенностях их юридической и экономической конструкции, знают небольшая часть граждан. Для решения задачи информационной поддержки НП необходимо формирование в обществе представления о таких фирмах как о необходимом условии социально-экономического развития территорий.

Третий фактор, препятствующий развитию коллективных предприятий – предубежденность органов власти и части экспертного сообщества в отношении потенциальной эффективности коллективных форм хозяйствования.

Одним из принципиальных вопросов исследования акционерных обществ работников является проблема их эффективного функционирования.

Задолго до принятия федерального закона о народных предприятиях велись ожесточенные споры об их эффективности. А. Чубайс заявлял, что предприятия с собственностью работников могут быть только «неэффективными колхозами» (Время эффективных собственников, 2006).

Заключения некоторых экономистов о жизнеспособности народных предприятий в современных условиях часто являются отрицательными. Например, по мнению некоторых авторов, использование данной организационно-правовой формы является в определенной мере возвратом к старым формам социалистических предприятий, что обречено на неэффективность и даже приносит вред экономике (Правовое обеспечение экономических реформ, 1999:49)⁷².

Среди экспертов немало тех, кто рассматривает народное предприятие как искусственное и нежизнеспособное образование (Табл.6)⁷³.

Таблица 6

Оценка правоведами юридической конструкции акционерных обществ работников

Автор	Оценка юридической конструкции акционерных обществ работников
Г.В. Полковников	Фактически НП – вид юридического лица, не предусмотренный Гражданским кодексом Российской Федерации (далее – ГК РФ) ⁷⁴ . Данный вид тяготеет, скорее к кооперативной, чем акционерной форме организации предпринимательской деятельности (Полковников, 2005).
В.В. Залесский	Закон № 115-ФЗ недостаточно продуман и является примером отхода от основополагающих принципов акционирования (Залесский, 1998).
Д.В. Ломакин	Законом № 115-ФЗ предусматривается создание новой, не известной ГК РФ, организационно-правовой формы предпринимательской деятельности, новой разновидности коммерческой организации

⁷² А.А. Глушецкий называл конструкцию народного предприятия искусственной и нежизнеспособной, попытки создания которой связаны, с одной стороны, чрезмерным политическим прагматизмом (политической конъюнктурщиной), с другой, – отсутствием нормального научного прагматизма в оценке эмпирических реальностей (Глушецкий, 1998).

⁷³ Так, по мнению одного из ведущих российских ученых в области гражданского права Е.А. Суханова, НП являются странной разновидностью акционерных обществ, оказавшейся нежизнеспособной и не получившей сколько-нибудь серьезного распространения в современных условиях (Суханов, 2006). Вторит Е.А. Суханову и другой авторитетный специалист в сфере корпоративного права Д.В. Ломакин, отмечая, что НП относятся к той разновидности хозяйственных обществ, которые не оправдали себя. Как отмечает Д.И. Степанов, эти предприятия являются «мутантами». По его мнению, принятие Закона № 115-ФЗ размывает концептуальные основы гражданского законодательства Российской Федерации (Степанов, 2002).

В.В. Залесский сравнивает НП с юридическим «кентавром», имеющим черты как акционерного общества, так и производственного кооператива (Залесский, 1998). О том, что НП – это некое искусственно созданное предприятие, сочетающее черты акционерного общества и производственного кооператива, не отвечающее самой сути акционерного общества, отмечает в своем исследовании О.А. Макарова. По ее мнению, народное предприятие нельзя рассматривать в качестве самостоятельной организационно-правовой формы (Макарова, 1998: 116-122).

⁷⁴ . «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)» от 30.11.1994 № 51-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 02.10.2016) // «Собрание законодательства РФ», 05.12.1994, № 32, ст. 3301; 03.04.2017, № 14, ст. 1998.

	(Ломакин, 2005:103).
Д.И. Степанов	НП являются «мутантами». Принятие закона о народных предприятиях размывает концептуальные основы гражданского законодательства РФ (Степанов, 2002).
В.А. Белов	Понятие НП как специфической организационно-правовой формы коммерческой организации, на котором, собственно, и построен Закон № 115-ФЗ, противоречит ГК РФ (Белов, 2000:36).
О.А. Макарова	НП – это некое искусственно созданное соединение акционерного общества и производственного кооператива, которое нельзя рассматривать в качестве самостоятельной организационно-правовой формы коммерческой организации (Макарова, 1998).
В.Г. Плескачевский	НП представляет собой правовой суррогат, подлежит немедленной ликвидации (Основные направления..., 2004).
Е.А. Суханов	НП являются странной разновидностью акционерных обществ, оказавшейся нежизнеспособной и не получившей сколько-нибудь серьезного распространения в современных условиях (Суханов, 2006).
Ю.О. Алмаева, К.Г. Токарева	Акционерные общества работников представляют собой специфическую разновидность акционерной формы предпринимательской деятельности (Алмаева, Токаева, 2013).

Источник: составлено автором

На наш взгляд, более обоснованной видится позиция, что НП представляют собой специфическую разновидность акционерной формы предпринимательской деятельности (Алмаева, Токаева, 2013:198). Данная точка зрения подтверждается также новыми изменениями гражданского законодательства (о них речь ниже), в соответствии с которыми НП сохраняют статус юридического лица, особенности правового положения которого регулируются специальным законом.

5 мая 2014 г. Президент Российской Федерации подписал Федеральный закон от 05.05.2014 № 99-ФЗ «О внесении изменений в главу 4 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации и о признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации» (далее Закон № 99-ФЗ), большинство норм которого вступило в силу с 01.09.2014.

На наш взгляд, Закон № 99-ФЗ, с одной стороны, является значимым шагом на пути совершенствования гражданского законодательства, с другой – открывает акционерным обществам работников новые перспективы (несмотря на нейтральное, а порой и негативное отношение органов власти к юридической конструкции НП). В соответствии с пунктом 7 статьи 66 ГК РФ, особенности правового положения НП, а также права и обязанности их участников определяются законами, регулирующими деятельность таких организаций (т.е. Законом № 115-ФЗ и Федеральным законом от 26.12.1995 №

208-ФЗ «Об акционерных обществах»⁷⁵). Это подтверждает особый статус НП и дает им право развиваться в соответствии с действующим законодательством⁷⁶. Закрепление статуса акционерных обществ работников в ГК РФ обуславливает новый этап в развитии этих предприятий. Решения администрации Липецкой области в сфере развития коллективных форм хозяйствования (в частности, народных предприятий) на территории региона относятся к новому этапу (см. подр. 2.3).

2.2.4 Анализ эффективности функционирования акционерных обществ работников: опыт эмпирических исследований

Как утверждает Ю.В. Тарануха, «обычно принято говорить о более низком уровне эффективности народных предприятий. Их внутренняя эффективность (факторов производства) ниже в сравнении с капиталистическими фирмами, приносящими прибыль. Однако нельзя забывать о том положительном влиянии, которое они способны оказывать на народно-хозяйственную эффективность» (Тарануха, 2003).

Однако мы не согласны с позицией о якобы нежизнеспособности таких предприятий. В зарубежной практике хозяйствования коллективные формы хозяйствования (в т.ч. и в акционерной форме) давно нашли свою нишу и успешно функционируют в различных отраслях экономики. Немногочисленные российские НП даже в условиях неблагоприятной институциональной среды способны конкурировать с предприятиями иных организационно-правовых норм. Наглядным примером служит тот факт, что по многим показателям деятельности НП превосходят аналогичные предприятия в своей отрасли. Результаты исследования эффективности функционирования НП в России представим в параграфе 2.2.3.

2.2.4.1 Динамика основных показателей деятельности

Если говорить об экономической эффективности, то НП демонстрируют устойчивую положительную динамику основных показателей. На рис.1

⁷⁵ Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016) // «Собрание законодательства РФ», 01.01.1996, № 1, ст. 1; 04.07.2016, № 27 (часть II), ст. 4273.

⁷⁶ Аналогичное правовое положение, в соответствии с ГК РФ, у кредитных организаций, страховых организаций, клиринговых организаций, специализированных финансовых обществ, специализированных обществ проектного финансирования, профессиональных участников рынка ценных бумаг, акционерных инвестиционных фондов, управляющих компаний инвестиционных фондов, паевых инвестиционных фондов, негосударственных пенсионных фондов и иных некредитных финансовых организаций (Федеральный закон от 5 мая 2014 г. N 99-ФЗ, 2014).

показана динамика значения чистой прибыли российских акционерных обществ работников в 2000—2015 гг.

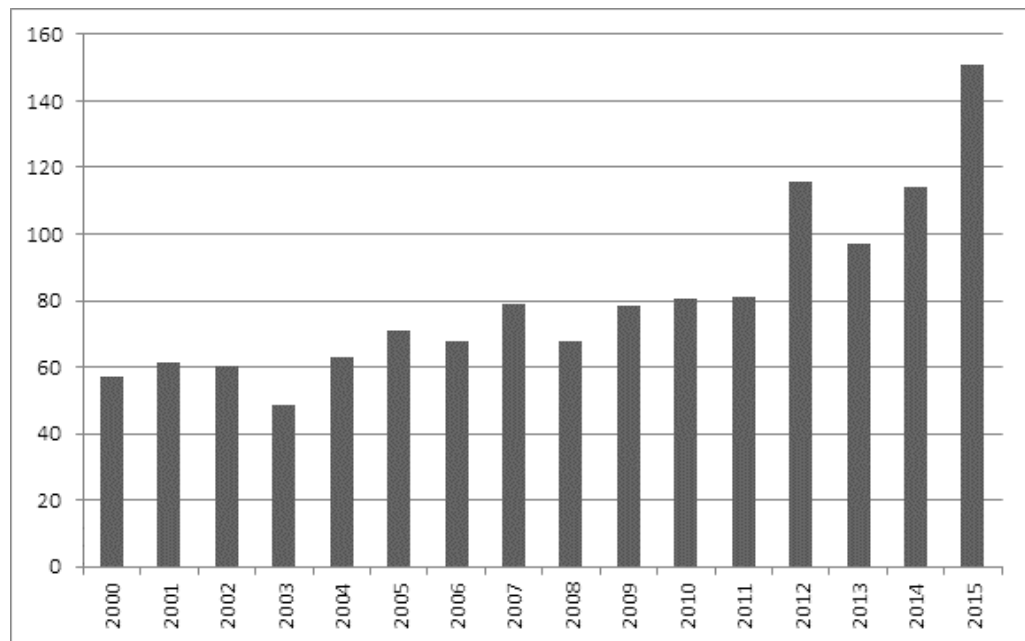


Рис. 1. Динамика значения чистой прибыли народных предприятий России, в 2000—2015 гг., млн руб./год

Источник: Хабибуллин, 2016

Результаты анализа финансово-хозяйственной деятельности большей части НП свидетельствуют об их устойчивом развитии за последние 15-20 лет. Основные экономические показатели (производительность труда, выручка, показатели рентабельности и др.) по всем НП демонстрируют рост и превышают среднеотраслевые значения. На рис. 3 и 4 представлена динамика значений показателей рентабельности (продаж и активов соответственно) народных предприятий в сравнении со значением данных показателей по экономике в целом. На рис.1 показана динамика значения чистой прибыли российских НП, а на рис. 2 можно увидеть, что на таких предприятиях наблюдается достойный уровень заработной платы работников.



Рис. 2. Динамика значений заработной платы работников народных предприятий и в среднем по экономике, в 2002—2016 гг., руб.

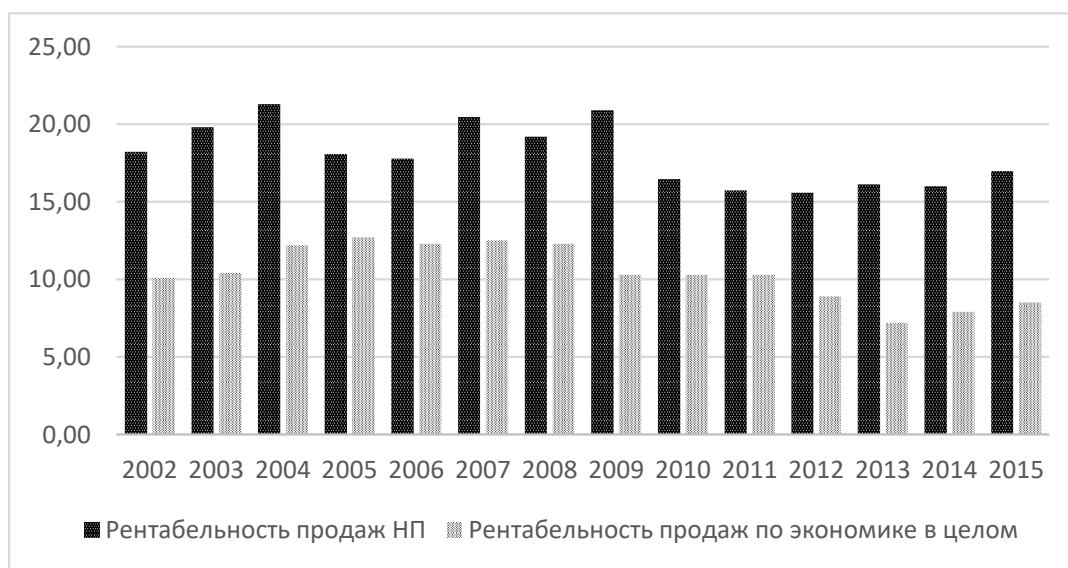


Рис. 3. Динамика значений рентабельности продаж народных предприятий и в среднем по экономике, в 2002—2015 гг., %

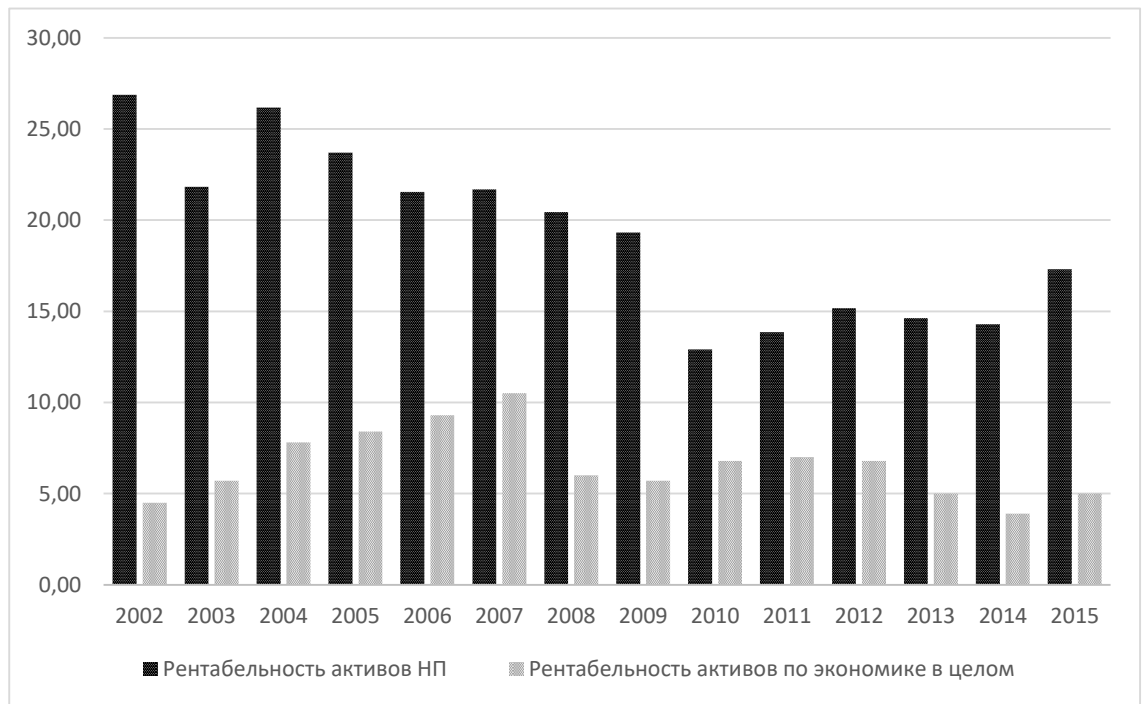


Рис. 4. Динамика значений рентабельности активов народных предприятий и в среднем по экономике, в 2002—2015 гг., %

Особого внимания заслуживает инвестиционная активность российских НП. Вопреки сложившимся стереотипам о том, что коллективные предприятия нацелены в первую очередь на максимизацию заработной платы работников, реальная практика хозяйствования НП свидетельствует о том, что такие предприятия заинтересованы в модернизации производства. В таб. представлена динамика капиталовложений НП.

Таблица 7

Динамика капиталовложений НП в модернизацию

Народное предприятие	2010	2013	2013 к 2010 г., %
АОр «КБК имени С.П.Титова», млн. руб.	224,2	330,0	147,0
АОр «Можгинское деревообрабатывающее предприятие «Красная звезда», млн. руб.	4,4	7,5	170,0
АОр «Туринский ЦБЗ», Свердловская область, млн. руб.	37,7	32,3	0,86
АОр «Челябинское рудоуправление», млн. руб.	2,437	22,511	923,0
АОр Сухоложское асбестоцементное предприятие «Знамя», Свердловская область	18,0	172,0	955,0
АОр «Архангельскхлеб», млн. руб.	1,163	2,084	179,0
АОр «Екатеринбурггорпроект», млн. руб.	1,296	2,825	217,0

АОр «Жуковмежрайгаз», Калужская обл., млн. руб.	3,072	4,212	137,0
АОр «Экспресс-Липецк», млн. руб.	-	30,0	-

Источник: (Зими́на, 2015:41-43).

Например, на НП «Туринский целлюлозно-бумажный завод» с 2009 г. разработал и успешно внедрил инвестиционный проект производства бумаги санитарно-гигиенического назначения и изделий из нее, заключен контракт с чешской фирмой на поставку оборудования. Издержки на оборудование и монтаж по проекту составили 101,2 млн руб., в том числе 55,5 млн руб. – собственные средства. Ввод в эксплуатацию нового цеха позволит увеличить объем выпускаемой продукции на 307,2 млн руб. и обеспечить рост выручки, заработной платы и стоимости акций в накоплениях работников-собственников, а также создать 74 рабочих места (Зими́на, 2012:56).

Другое НП – НП «КБК имени С.П.Титова»⁷⁷ (крупнейшее предприятие по выпуску тары из гофрированного картона и санитарно-гигиенической бумаги, 100% акций комбината принадлежат членам его трудового коллектива) – в 2017 г. в модернизацию производственных мощностей комбинат вложит 1,57 млрд. рублей. Причем обновление осуществляется только за счет собственных средств, кредитными ресурсами НП не пользуется (Фомичев, 2017).

Результаты сравнительных анализов позволяют сделать вывод о том, акционерные общества работников являются стабильно развивающимися предприятиями, подверженными кризисным явлениям в меньшей степени в сравнении с традиционными компаниями, социально устойчивыми и экономически эффективными.

Попробуем ответить на вопрос, являются ли акционерные общества работников более эффективными в сравнении с традиционными компаниями? Для решения этой задачи был проведен сравнительный анализ результатов

⁷⁷ КБК является самым крупным в стране производителем санитарно-гигиенической бумаги и гофрокартона. В 2017 г. его доля на российском рынке по этим продуктам составляет 11% и 7,5 % соответственно. Фабрика гофроупаковки является крупнейшей в Европе. Здесь функционируют два гофроагрегата и 14 линий по изготовлению гофроупаковки. Кроме этого, КБК является еще и единственным производителем в стране, который в состоянии изготавливать семислойную гофроупаковку, выдерживающую нагрузку до 1 тонны. За 8 месяцев 2017 г., комбинат реализовал продукции на 6,7 млрд рублей. По сравнению с аналогичным периодом прошлого года наблюдается рост на 4,8%. Численность персонала при этом остается практически неизменной — 1762 человека. Средняя заработная плата по комбинату — 62,4 тыс. рублей. Рост производительности труда по сравнению с прошлым годом тоже есть — 3%. (Фомичев А.Г. «В этом году вложим 1,5 миллиарда, а на следующий – 2,5!»). Деловая электронная газета Татарстана «Бизнес Online». Режим доступа: <https://www.business-gazeta.ru/article/357773> (дата обращения: 20.09.2017).

деятельности в 2002–2016 гг. народного предприятия и «ненародных» компаний (все обследуемые компании занимаются производством картона и бумаги).

Объектом исследования выступило акционерное общество работников «НП Набережночелнинский картонно-бумажный комбинат имени С.П. Титова» (далее – «НП «КБК») и ряд традиционных организационно-правовых фирм⁷⁸, выпускающих картон (крафт-лайнер или тест-лайнер), бумагу (флютинг) и гофротару. Изучена динамика таких показателей деятельности названных компаний, как объемы производства продукции, чистой прибыли, уровни производительности труда, рентабельности (производства, продаж и активов) и др.

Результаты исследования позволили сделать следующие выводы.

1. В 2002—2016 гг. «НП «КБК» демонстрировал устойчивый рост объема производства продукции и по этому показателю в значительной степени был впереди своих конкурентов.

2. В 2002—2016 гг. «НП «КБК» опережал «ненародные» компании отрасли по размеру чистой прибыли и не демонстрировал значительного снижения показателя. В 2012 г. размер прибыли предприятия достиг исторического максимума

3. По такому показателю, как уровень производительности труда, комбинат также является лидером в группе обследованных предприятий. Причем выработка товарной продукции на одного работника в 2002—2016 гг. выросла более чем в три раза. Это, в первую очередь, обусловлено высоким уровнем мотивации трудового коллектива, который является владельцем комбината.

4. В период до 2011 г. показатели уровня рентабельности (производства, продаж, активов) «НП «КБК» снижались. Однако, в целом, значения показателей уровня рентабельности предприятия являются достаточно высокими, в отличие от значений аналогичных показателей конкурентов. Более того, в 2008–2009 гг. (т.е. в условиях экономического кризиса) народное

⁷⁸ В списке этих предприятий – ООО «Астраханская фабрика тары и упаковки» (Астраханская область), ООО «Сухонский целлюлозно-бумажный комбинат» (Вологодская область), ОАО «Полиграфкартон» (Нижегородская область), ЗАО «Картонгара» (Республика Адыгея), ОАО «Полотняно-заводская бумажная фабрика» (Калужская область), ОАО «Селенгинский целлюлозно-бумажный комбинат» (Республика Бурятия), ОАО «Марийский целлюлозно-бумажный комбинат (Республика Марий Эл).

предприятие демонстрировало рост этих показателей. У конкурентов аналогичные показатели падали.

Итак, по всем основным показателям, характеризующим эффективность финансово-хозяйственной деятельности, «НП «КБК» опережает своих конкурентов.

Как было отмечено, владельцами 100% акций комбината являются его работники. Последние имеют право принимать управленческие решения. Предприятие демонстрирует социально-экономические показатели, уровни которых являются более высокими в сравнении с показателями предприятий традиционных форм хозяйствования. Таким образом, результаты исследований подтверждают следующий тезис. В рамках общей траектории эволюции структуры корпоративной собственности НП даже в условиях российской действительности демонстрируют эффективного коллективного собственника (Алпатов, 2012).

2.2.4.2 Уровень и качество жизни работников

Отдельного внимания заслуживает такой показатель народных предприятий как уровень и качество жизни их работников. Результаты исследований социальной сферы российских народных предприятий показывают достаточно высокий уровень социальной защищенности их трудовых коллективов (Бестолков, 2014; Бестолков, Некрасова, Хабибуллин, 2015; Некрасова, Хабибуллин, 2016; Хабибуллин, 2010; Хабибуллин, 2014b; Зими́на, 2012; Зими́на, 2013).

Большая часть таких компаний демонстрируют положительную динамику уровня заработной платы, при этом темпы увеличения данного показателя опережают темпы инфляции. Эти предприятия решают бытовые проблемы персонала путем разработки и реализации программ улучшения жилищных условий работников, выдачи им кредитов на покупку жилья на льготных условиях, материальной помощи, строительства жилых домов на корпоративные средства. Средняя доля обеспеченных жильем работников в общей численности персонала российских народных предприятий составляет 95%. Кроме того, народные предприятия повышают квалификацию своих работников за счет корпоративных средств. Высокий уровень социальной защищенности на предприятии обуславливает благоприятный

психологический климат в процессе производства и устойчивость трудового коллектива в любых условиях (даже кризисных).

Анализ показывает, что народные предприятия берут на себя выполнение социальных функций государства по отношению к работникам и гражданам региона, на территории которого они расположены, что позволяет не только защитить и сохранить трудовой коллектив в кризисных экономических условиях, но существенно снизить финансовую нагрузку на бюджеты разных уровней (Хабибуллин, 2010; Хабибуллин, 2014b; Бестолков, 2014).

Создание комфортной социальной среды для функционирования трудового коллектива является одним из наиболее значимых условий достижения согласованности интересов членов трудовых коллективов народных предприятий. Это предполагает развитие народными предприятиями собственной социальной инфраструктуры и поддержание ими достаточно высокого уровня жизни своих работников⁷⁹.

Что касается количественных показателей оплаты труда, как правило, работники НП получают значительно более высокую заработную плату, чем на аналогичных предприятиях отрасли. Например, самая высокая среднемесячная заработная плата в г. Набережные Челны наблюдается именно на «Набережночелнинском картонно-бумажном комбинате им. С.П. Титова».

⁷⁹ Так, «НП «КБК» в 1980—1990 гг. построил и сегодня содержит следующие объекты социальной сферы: санаторий-профилакторий (750 работников комбината ежегодно принимают здесь лечение); оздоровительный центр (работники «НП «КБК» и члены их семей имеют возможность отдыхать в этом центре круглый год; кроме того, предприятие проводит здесь корпоративные праздники); детский лагерь (численность детей, отдыхающих в лагере, составляет 360 человек; их родители оплачивают не более 15% стоимости одной путевки); детский дворец культуры и детский спортклуб (численность детей, занимающихся в кружках и секциях дворца культуры и спортклуба – около 600 человек). Комбинат постоянно увеличивает расходы предприятия на социально-культурные потребности работников. Так, в 1998 г. расходы на эти цели составляли 20,9 млн руб., в 2009 г. значение показателя увеличилось на 62% до 54,9 млн руб. (даже экономический кризис не повлиял на решение руководства повышать уровень заработной платы работников). Сегодня объем расходов комбината на социальные программы ежегодно составляет около 90 млн руб. По этому показателю «НП «КБК» занимает лидирующие позиции среди социально-ориентированных предприятий.

«НП «КБК» ежегодно реализует следующие социальные программы: 1) программу организации ежемесячной доплаты к пенсии ветеранам предприятия в размере 980—1130 руб. (размер доплаты зависит от стажа работы); 2) программу ежегодного добровольного медицинского страхования членов трудового коллектива на сумму 5 тыс. руб. на одного работника (предприятие оплачивает программу в полном объеме); 3) программу организации проведения раз в два года комплексного медицинского осмотра работников, в том числе проведения обследования работников с целью определения у них наличия онкологических заболеваний (предприятие оплачивает программу в полном объеме); 4) жилищную программу, ориентированную на молодые семьи, члены которых являются работниками предприятия; в рамках программы молодым семьям предоставляются беспроцентные кредиты в размере до 500 тыс. руб. в рассрочку на срок до 7 лет; 5) программу оказания шефской благотворительной помощи школам и детским садам г. Набережные Челны; 6) программу оказания адресной помощи ветеранам Великой Отечественной Войны, нуждающимся в лечении; 7) программу участия в республиканских и городских благотворительных акциях.

При этом предприятие является одним из крупных налогоплательщиков региона (Рис. 5)⁸⁰.

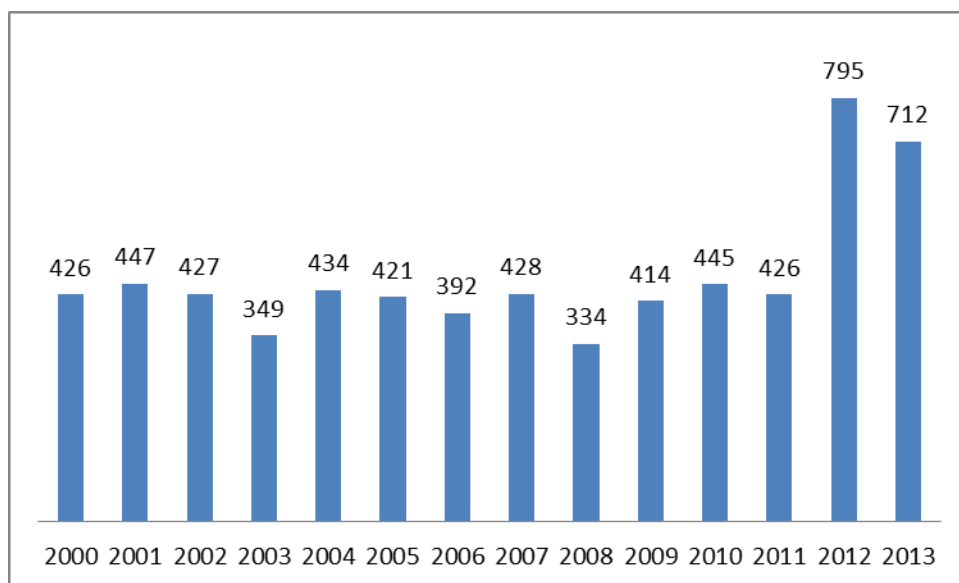


Рис. 5. Динамика налоговых отчислений ЗАОр «НП «КБК», г. Набережные Челны, Республика Татарстан, в 2000—2013 гг., млн руб./год

Результаты реализации социальной политики «НП «КБК» свидетельствуют о том, что его работники оценивают существующую систему отношений между участниками производства на предприятии как справедливую, чувствуют себя социально защищенными и материально обеспеченными (Бестолков, Некрасова, Хабибуллин, 2015).

2.2.4.4 Особенности корпоративной культуры

Идентификация модели корпоративной культуры позволяет понять ценностную основу фирмы, оценить уровень вовлеченности трудового коллектива в управленческие процессы, а также определить проблемы, препятствующие сбалансированному и устойчивому развитию компании.

В данном параграфе представлены результаты исследования, проведенного с целью определить, насколько значительно отличается корпоративная культура народных предприятий от культуры традиционных частнокапиталистических предприятий (Некрасова, Хабибуллин, 2016)).

⁸⁰ Еще одним фактом, подтверждающим эффективность социальной политики предприятия, является признание в 2014 г. коллективного договора «НП «КБК» лучшим среди 5 тыс. коллективных договоров предприятий Республики Татарстан. Кроме того, по итогам республиканского этапа Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» в 2013 г. «НП «КБК» был удостоен трех высоких наград. В номинации «За формирование здорового образа жизни в организациях производственной сферы» комбинат стал победителем, в номинациях «За участие в решении социальных проблем территорий и развитие корпоративной благотворительности», «За развитие социального партнерства в организациях производственной сферы» – занял вторые места (Бестолков, 2014).

Объектом исследования стали три крупных предприятия г. Набережные Челны. Среди них – ранее упоминавшееся «НП «КБК». Кроме того, в этот список вошли два предприятия различных организационно-правовых форм: общество с ограниченной ответственностью и закрытое акционерное общество⁸¹.

Все три предприятия сопоставимы по времени функционирования.

Компании взаимодействуют с официально трудоустроившимися членами своих производственных коллективов в рамках трудового законодательства, дают им социальные гарантии, своевременно выплачивают заработную плату, предоставляют набор дополнительных социальных льгот⁸² и т. д.

В ООО «А» опрос был проведен среди работников цеха подготовки промышленного профиля данного предприятия. Численность респондентов цеха на дату проведения опроса (сентябрь 2015 г.) составила 315 человек (общая численность персонала компании – 923 человека). На ЗАО «Ч» (с численностью персонала на дату проведения обследования – 1765 человек) опрос был проведен среди рабочих департамента № 4. Численность респондентов составила 349 человек. На «НП «КБК» были опрошены рабочие одного из структурных подразделений комбината – фабрики по производству гофротары. Численность персонала фабрики на дату опроса составила 351 человек.

Опрос был проведен в форме анонимного анкетирования⁸³. Работникам трёх указанных предприятий были заданы следующие вопросы:

1. Работник современного успешного предприятия должен соответствовать ряду его требований, в частности, разделять

⁸¹ В соответствии с договорённостью с руководителями данных предприятий, мы не раскрываем полное название компаний. Обозначим каждое по первой букве его названия – ООО «А» и ЗАО «Ч». Промышленное предприятие ООО «А» является дочерним обществом крупнейшей российской компании, специализирующейся в области переработки алюминия методом экструзии. Его материнская компания занимается разработкой высокотехнологичных изделий из алюминия для различных отраслей народного хозяйства. Основное направление деятельности ООО «А» – инженерная разработка и изготовление архитектурных строительных систем из алюминиевого профиля.

Отраслевая принадлежность ЗАО «Ч» – пищевая промышленность. Предприятие специализируется на производстве хлебобулочных и кондитерских изделий. Осуществляет эту деятельность в течение более 35 лет. Компания реализует произведенную продукцию в рамках собственной торговой сети во всех населенных пунктах Татарстана, Башкирии, Удмуртии.

⁸² Опрос проведен среди работников, степень удовлетворенности которых является, как правило, более низкой по сравнению с работниками категории РСиС (руководители, специалисты и служащие).

⁸³ Все ответы были обработаны и оформлены в виде диаграмм и таблиц. Данные указаны в процентах от общего количества опрошенного персонала на каждом из трёх предприятий.

корпоративные ценности (осуществлять действия на таких принципах, как патриотизм, гордость за предприятие, корпоративный дух и пр.). Отметьте, в какой степени (на сколько баллов (по 5-балльной шкале)) трудовой коллектив, членом которого Вы являетесь, разделяет указанные корпоративные ценности?

2. Какие поощрения за достижения в труде со стороны руководства предприятия являются для Вас наиболее важными (выбрать из перечня)?

3. В чем, на Ваш взгляд, заключаются причины большинства конфликтов в Вашем подразделении?

4. Насколько уровень Вашей заработной платы соответствует, на Ваш взгляд, Вашему профессиональному уровню?

5. Что могло бы стать причиной Вашего увольнения?

Каждый из респондентов указал свой возраст, стаж работы на предприятии. Эти данные дали авторам исследования возможность сделать выводы о среднем возрасте персонала и о степени устойчивости и стабильности коллектива.

Анализ опыта работы членов коллективов обследованных предприятий (Рис. 5) дает основание для вывода о наиболее высокой степени устойчивости трудового коллектива на «НП КБК».

Доля работников со стажем работы более пяти лет в общем числе респондентов «НП «КБК» составляет 89%. Аналогичный показатель на ЗАО «Ч» – 20%, ООО «А» – 18%. со стажем более 10 лет – 66%.

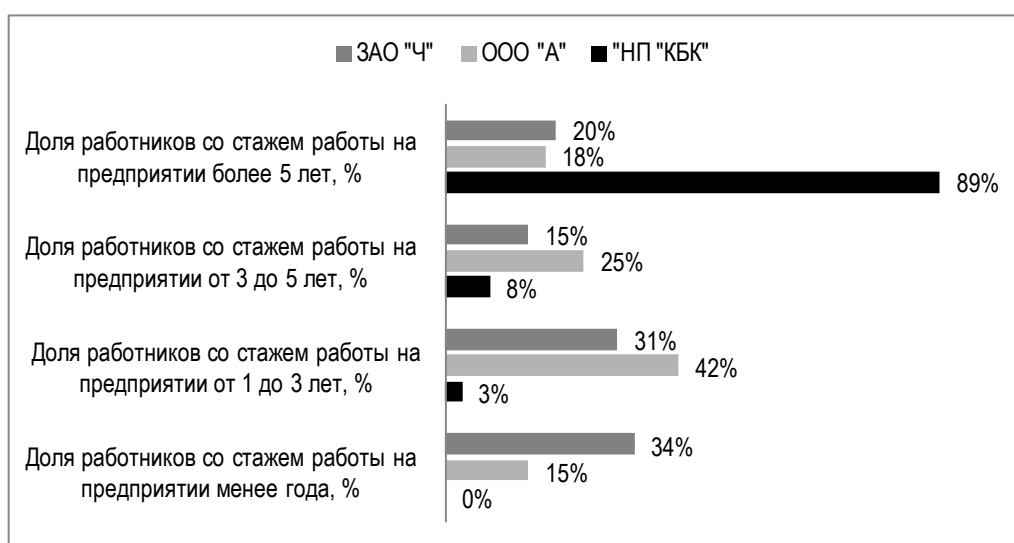


Рис. 6. Стаж работы персонала предприятий ЗАО «Ч», ООО «А», «НП «КБК», г. Набережные Челны, 2015 г.

Уровень корпоративной культуры трех предприятий оценивался по девяти критериям (командный дух, профессионализм, ответственность, исполнительность, целеустремленность, гордость за предприятие, стремление к получению новых знаний, доверие к руководству, доброжелательность/взаимная поддержка).

Работники «НП «КБК» дали оценку уровню корпоративной культуры по всем критериям выше 3,50 баллов (Рис. 7). На других обследованных предприятиях значение аналогичного показателя, в среднем, – ниже трёх (в частности, оценка уровня культуры по такому критерию, как «доверие руководству» на ЗАО «Ч» – 2,90 баллов, на ООО «А» – 2,70).

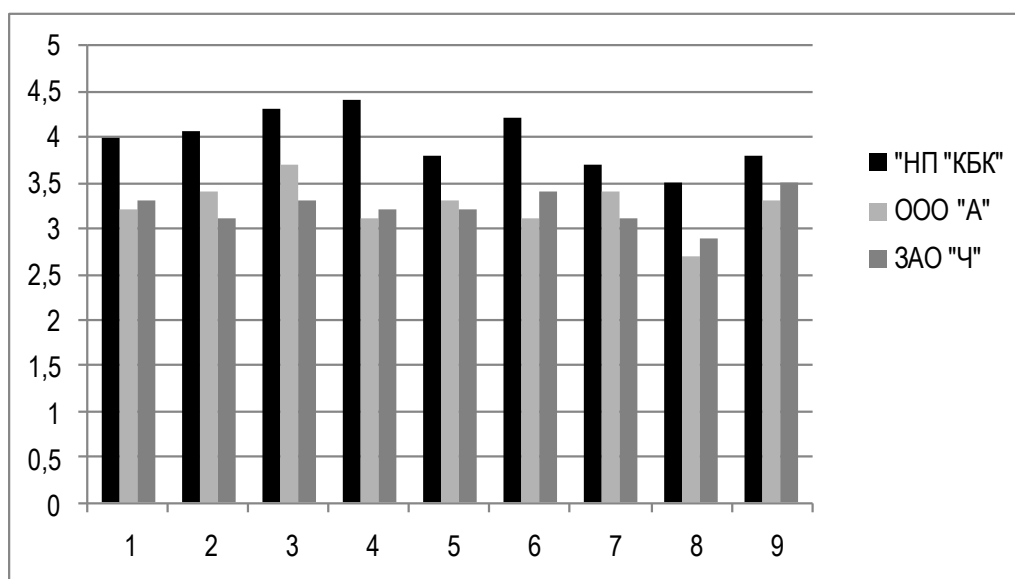


Рис. 7. Оценка уровня корпоративной культуры на ЗАО «Ч», ООО «А», «НП «КБК», г. Набережные Челны, их работниками, 2015 г., баллы⁸⁴

Оценка членов трудового коллектива уровня культуры по всем критериям, в среднем, на «НП «КБК» (3,97 балла) выше аналогичных показателей на других предприятиях (ЗАО «Ч» – 3,20, ООО «А» – 3,24). Наиболее высоко работники комбината оценили уровень культуры по таким критериям, как командный дух (4 балла), профессионализм (4,06), ответственность (4,30), исполнительность (4,40), гордость за предприятие (4,20).

⁸⁴ Оценка уровня корпоративной культуры проводилась по девяти критериям (командный дух – 1, профессионализм – 2, ответственность – 3, исполнительность – 4, целеустремленность – 5, гордость за предприятие – 6, стремление к получению новых знаний – 7, доверие к руководству – 8, доброжелательность/взаимная поддержка – 9).

На основании полученных результатов можно сделать вывод о более высоком уровне корпоративной культуры на коллективном предприятии, по сравнению с двумя частными предприятиями.

Кроме того, в рамках обследования работники предприятий оценили девять видов поощрений за достижения в труде (благодарности руководства, социальные льготы, денежные вознаграждения и пр.). Наиболее значимым видом поощрения для членов коллективов всех трех предприятий является денежное поощрение (Табл. 8)⁸⁵.

Таблица 8

Виды поощрений, значимые для работников обследуемых предприятий			
Ответы на вопрос «Какие поощрения за достижения в труде являются для Вас наиболее важными (выбрать из перечня)?»	Доля отметивших вид поощрения в общем числе респондентов на «НП «КБК»	Доля отметивших вид поощрения в общем числе респондентов на ООО «А»	Доля отметивших вид поощрения в общем числе респондентов на ЗАО «Ч»
Денежное вознаграждение	82%	98%	96%
Благодарственное письмо	6%	2%	4%
Продвижение по службе	26%	15%	0%
Устная благодарность	11%	12%	9%
Общественное признание	14%	5%	4%
Социальные льготы	53%	40%	47%
Приказ по организации	15%	8%	9%
Обучение за счет предприятия	30%	29%	31%
Вынесение на доску почета	4%	1%	0%

К сожалению, между участниками производственных процессов нередко возникают конфликты. На Рис. 8. представлены причины конфликтов на обследованных предприятиях (на основании ответов их работников на вопрос «В чем, на Ваш взгляд, причины большинства конфликтов в Вашем подразделении?»)⁸⁶.

⁸⁵ Доля работников, давших такую оценку, в общей численности респондентов на «НП «КБК» составила 82%. На двух других предприятиях значение показателя и вовсе приблизилось к 100% (на ЗАО «Ч» – 96%, на ООО «А» – 98%). Кроме того, важными для сотрудников «НП «КБК» являются такие виды поощрения, как социальные льготы (доля таких работников в общей численности членов трудового коллектива сотрудников комбината составила 55%), обучение (30%), карьерный рост (26%). Члены коллективов двух других предприятий также оценивают эти виды поощрения как значимые (см. Табл. 8).

⁸⁶ Анализ ответов респондентов на «НП «КБК» показывает, что ни одна из причин разногласий не является основной. Доля ответов работников комбината в общей численности респондентов ни по одному из вариантов (плохие условия труда; неудобный график работы; «неправильный» стиль руководства; неудовлетворительная система оплаты труда; нехватка персонала; низкая квалификация работников; у нас нет конфликтов) не превысила 15%.

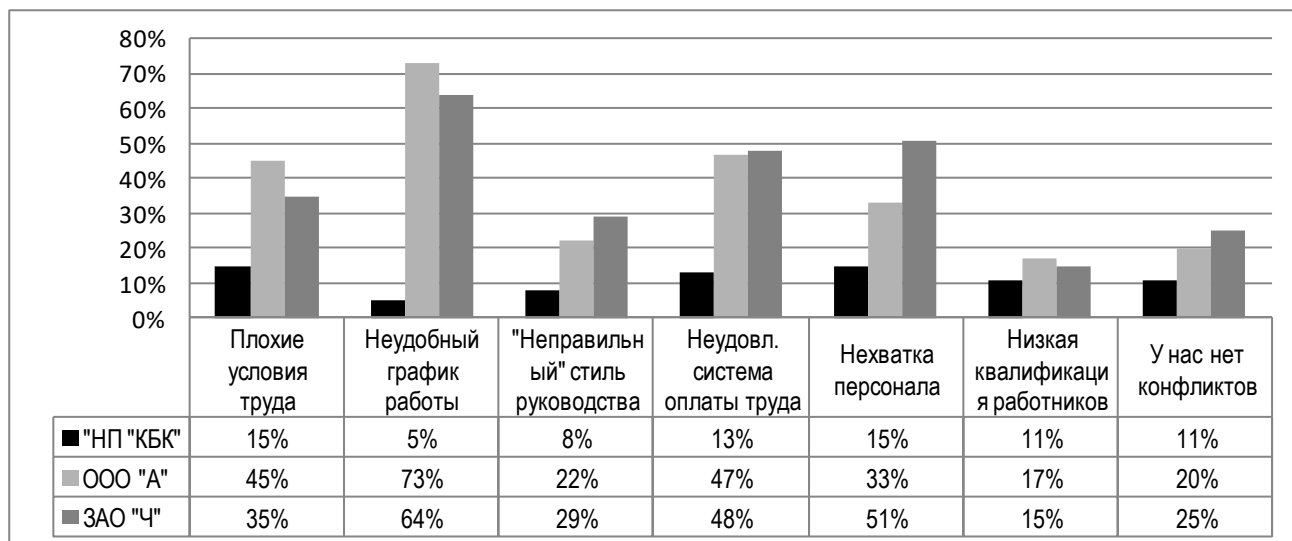


Рис. 8. Причины конфликтов на предприятии (мнение работников трудовых коллективов ЗАО «Ч», ООО «А», «НП «КБК», г. Набережные Челны)

Решающим фактором, определяющим решение работника о выборе или смене места работы, является его оценка уровня своей заработной платы. Ответы членов трудовых коллективов обследованных предприятий на вопрос «Насколько уровень Вашей заработной платы соответствует, на Ваш взгляд, Вашему профессиональному уровню?» демонстрируют, в целом, их удовлетворённость этим соответствием (Рис. 9). В наибольшей степени удовлетворены уровнем оплаты труда работники «НП «КБК» – 25% респондентов. Значение аналогичного показателя на ЗАО «Ч» – 5%, на ООО «А» – 7%.

Что касается двух других предприятий, то здесь более половины респондентов назвали такие причины конфликтов, как неудобный график работы (64% – на ЗАО «Ч» и 73% – на ООО «А»), неудовлетворительную систему оплаты труда (48% – ЗАО «Ч», 47% – ООО «А»), плохие условия труда (35% – ЗАО «Ч», 45% – ООО «А»), «неправильный» стиль руководства непосредственного руководителя (29% – ЗАО «Ч», 22% – ООО «А»).

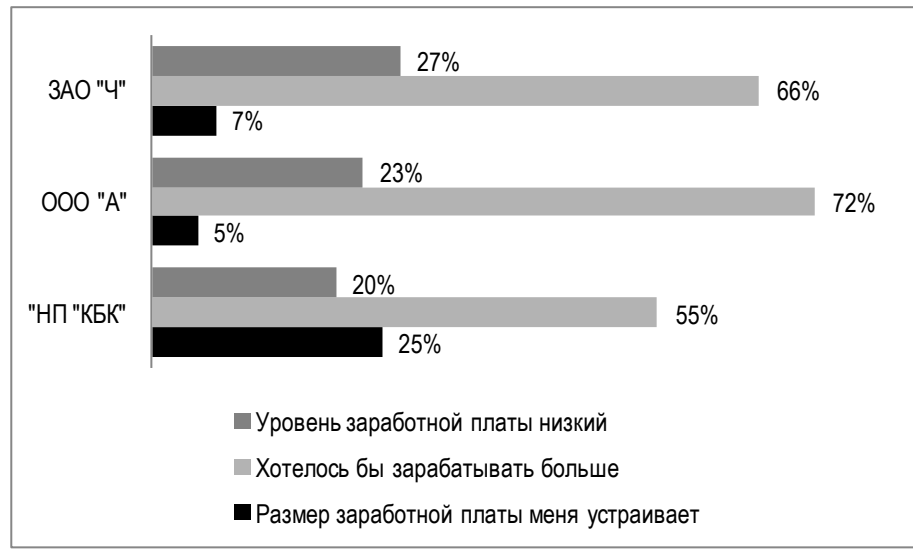


Рис. 9. Оценка работниками ЗАО «Ч», ООО «А», «НП «КБК», г. Набережные Челны, уровня их заработной платы, (ответы на вопрос об удовлетворенности оплатой труда)

Ответы работников предприятий на вопрос анкеты «Что могло бы стать причиной Вашего увольнения?» представлены в Табл. 9. Предполагалось, что работники предприятий назовут такую причину, как неудовлетворительный размер заработной платы, в качестве основной. И если большая часть работников обследованных предприятий традиционной формы хозяйствования (83% на ЗАО «Ч» и 80% на ООО «А») поставили эту причину на первое место, то значение аналогичного показателя на НП «КБК» составило 31%⁸⁷.

Таблица 9

Причины ухода работников из компании			
Ответы на вопрос «Что может стать причиной Вашего увольнения?»	Доля отметивших вид поощрения в общем числе респондентов на НП КБК	Доля отметивших вид поощрения в общем числе респондентов на ООО «А»	Доля отметивших вид поощрения в общем числе респондентов на ЗАО «Ч»
Серьезные личные причины	27%	7%	5%
Неудовлетворительный размер заработной платы	31%	83%	80%
Плохие отношения в коллективе	22%	4%	5%
Отношения с непосредственным	16%	15%	13%

⁸⁷ Работники комбината отметили такие причины, как серьёзные личные проблемы (27%), график работы (25%), плохие отношения в коллективе (22%). На других предприятиях значимыми для членов трудовых коллективов являются режим работы (такую причину выделили более 40% респондентов), условия труда (более 30%), отношения с руководителем.

руководителем			
Режим работы (график)	25%	42%	47%
Условия труда	12%	31%	41%
Характер (суть) работы, профессия	2%	2%	4%

Анализ результатов опроса дает основание для следующего утверждения. Степень удовлетворенности работников коллективного предприятия многими условиями является более высокой по сравнению с предприятиями традиционной формы хозяйствования. Среди таких условий – уровень заработной платы (этим удовлетворён каждый четвёртый работник комбината, значение аналогичного показателя на предприятиях традиционной формы собственности – ниже 10%); уровень профессионализма (который из года в год повышается в условиях низких показателей текучести персонала и наличия возможностей обучаться). Кроме того, члены коллектива народного предприятия характеризуются такими чертами, как более высокий уровень солидарности, исполнительности, целеустремленности, ответственности, стремления к получению новых знаний, гордости за свое предприятие, доверия к руководству (по сравнению с компаниями традиционной формы собственности). Значимыми факторами формирования таких черт у работников коллективного предприятия являются социальные льготы.

На традиционных предприятиях наиболее значимый фактор – уровень заработной платы. В таких условиях причиной конфликтов в компаниях традиционной формы хозяйствования и последующих увольнений членов их трудовых коллективов является низкий уровень заработной платы. На народном предприятии этот фактор в большинстве случаев не обуславливает уход работника.

Другие причины, отмеченные работниками традиционных компаний, – условия труда, график работы, отношения с руководителем, нехватка персонала, недостаточная квалификация. Для большинства работников предприятия коллективной формы хозяйствования эти причины не являются значимыми. Как уже отмечалось, высокую степень стабильности его коллектива демонстрирует такой показатель, как стаж работы его членов. Здесь этот показатель в значительной степени выше, чем в коммерческих организациях.

Кадровая политика НП, как правило, предусматривает следующие условия работы членов трудового коллектива: высокий уровень заработной платы; постоянное повышение уровня производственной культуры; комфортное рабочее место, отвечающее всем требованиям безопасности в соответствии с установленными нормами; возможность обучения и повышения квалификации как на рабочем месте, так и за пределами предприятия; карьерный и профессиональный рост; социальная защита, забота о здоровье работника и его семьи.

Политика управления персоналом народного предприятия, как правило предусматривает учет кадровой службой наличия у претендентов на свободные должности родственных связей с членами трудового коллектив НП. Предпочтение как правило отдается соискателю, имеющему такие связи. В то же время не менее значимыми для принятия решения НП о приеме на работу претендента на свободную должность являются такие его характеристики, как уровень профессионализма, знаний и навыков, личные и деловые качества. Каждый соискатель, желающий работать на НП, проходит все этапы отбора (в соответствии с традиционной политикой отбора, принятой на предприятиях разных форм хозяйствования): анкетирование, тестирование, собеседования с руководителями подразделений предприятия, а также с генеральным директором. Последний по результатам всех этапов отбора и личного собеседования принимает окончательное решение о приеме соискателя на работу.

Такая политика управления персоналом на народном предприятии обуславливает значительное количество семейных династий. Это – особенность коллективных предприятий. Например, количество династий на «НП «КБК» на начало 2017 г. составило 97. В трудовую семейную династию на этом предприятии входят несколько (два и более) представителей разных поколений одной семьи, например, отец и сын, мать и дочь и т.д. В эту группу не входят работники предприятия, состоящие в других родственных связях между собой (муж и жена, тётя и племянник и т.д.). Численность работников – членов династий на «НП «КБК» сегодня составляет более 200 человек.

Народные предприятия разрабатывают и принимают нормативные документы, регламентирующие процесс управления персоналом. На «НП «КБК» среди таких документов – стандарт «Приём работника на работу»

(введён в действие приказом № 840 от 02.08.2016 г.). Здесь также разработан стандарт СТП 06-02-2014 «Порядок формирования и подготовки кадрового резерва». В соответствии с п. 7.1.1. данного стандарта, «Кадровый резерв комбината формируется с целью сохранения принципа преемственности». Резерв формируется из двух групп: так называемых внутреннего и внешнего резервов. Внутренний резерв комбината на начало 2017 г. – это 88 работников, которые регулярно проходят обучение и оценочные процедуры. Внешний резерв формируется из кандидатов на вакантные должности. Кандидаты направляют на предприятие заполненные анкеты (которые оформляются либо на сайте предприятия, либо в отделе кадров). Большая часть претендующих на вакантные должности – это родственники работников комбината.

В особую группу перспективного внешнего кадрового резерва «НП «КБК» в рамках программы целевой подготовки кадров входят дети работников комбината, обучающиеся в профильных высших учебных заведениях, выпускающих специалистов для целлюлозно-бумажной промышленности. Такой вид подготовки персонала комбинат внедрил в 2016 г. Были отобраны пять выпускников школ, желающих обучаться в высших учебных заведениях, подготавливающих специалистов для целлюлозно-бумажной промышленности. В три таких вуза мэрия г. Набережные Челны направила заявки на обучение пяти выпускников школ города. Получены положительные ответы. Комбинат в рамках заключенных трехсторонних договоров (между «НП «КБК», студентами и их родителями) оплачивает проезд студентов до места учебы, проживание в общежитии.

Кроме того, предприятие перечисляет студентам, демонстрирующим хорошие результаты в учебе, дополнительную стипендию. «НП «КБК» взяло на себя обязательство в течение всего срока обучения предоставлять студентам места работы для прохождения практики, оказывать им помощь в написании курсовых работ, а также выпускной квалификационной работы, поддерживать их в научной деятельности. Окончивших вузы молодых специалистов комбинат примет на работу на должности инженеров.

В рамках упомянутой программы целевой подготовки кадров «НП «КБК» планирует отправить на обучение в 2017 г. несколько человек. Эта программа рассматривается как ежегодная форма обучения кандидатов, входящих в группу внешнего кадрового резерва. Кроме того, комбинат

планирует направлять детей своих работников на обучение в заведениях среднего профессионального образования, осуществляющих подготовку специалистов по рабочим по специальностям целлюлозно-бумажной промышленности, и оплачивать их обучение.

Для молодых работников организован *институт наставничества*. За новым членом трудового коллектива на период испытательного срока закрепляется наставник – опытный сотрудник предприятия. Составляется план подготовки молодого работника, включающий прохождение теоретических и практических видов обучения. По окончании испытательного срока аттестационная комиссия оценивает уровень подготовки молодого работника и дает заключение о прохождении (непрохождении) новичком испытания. При положительном заключении новичок продолжает работать на комбинате, наставник получает денежное вознаграждение.

Молодые работники, планирующие карьерный рост на «НП «КБК», желают занять более высокие должности или получить более высокие разряды. Для достижения этих целей каждый работник должен пройти на данном предприятии оценочные процедуры. Процедуры оценки специалистов и руководителей регламентируются Положением «О подготовке и проведении аттестации руководителей и специалистов комбината», процедуры оценки рабочих – Положением «О порядке установления квалификационных разрядов (классов)». Одним из условий передвижения вверх по карьерной лестнице для работника является его участие в деятельности по улучшению бизнес-процессов предприятия. Работник должен либо принять участие в проекте по улучшению бизнес-процессов, либо сделать руководству комбината не менее двух рационализаторских предложений.

Следует подчеркнуть, что на решения кадровой службы и управления предприятия в вопросах ротации кадров влияют только такие факторы, как способности работника и его трудовые успехи (несмотря на значительное влияние на их решение о приеме на работу молодого работника, такого фактора, как наличие у него родственных связей с сотрудниками комбината). Это еще одна из отличительных черт политики управления персоналом на народных предприятиях.

Отметим, что результаты проведенных нами опросов членов трудового коллектива «НП «КБК» дают основание для вывода о высокой степени их

удовлетворённости процессом труда, уровнем его оплаты и социальными льготами (Некрасова, Хабибуллин, 2016). Народным предприятиям свойственна низкая текучесть кадров. График на Рис.10 демонстрирует динамику коэффициента текучести кадров ($K_{тек}$) на «НП «КБК». В течение последних пяти лет значение показателя колебалось в пределах 1,4—2,7. Для сравнения: значение показателя $K_{тек} = 10$ является нормой для российских промышленных предприятий с устойчивым составом персонала.

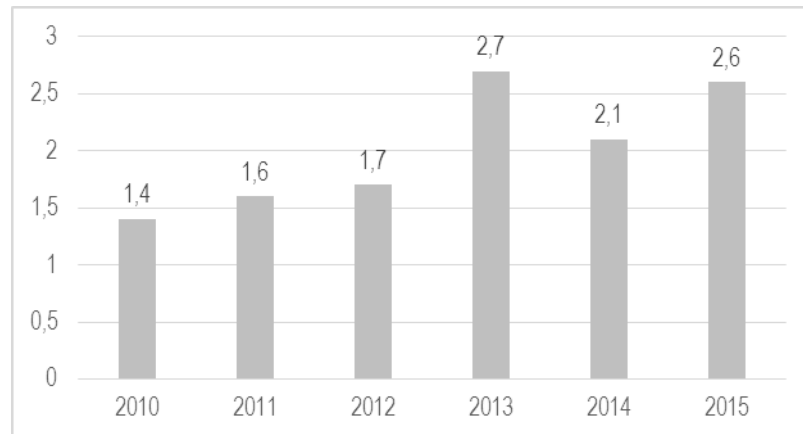


Рис. 10. Коэффициент текучести кадров ($K_{тек}$) на «НП «КБК» в 2010—2015 гг., %

Источник: данные «НП «КБК»

Теперь на базе проведенного обследования и различных типологий (Deal, Kennedy, 1982; Handy, 1996; Хэнди, 2001; Камерон, Куинн, 2001) определим модель корпоративной культуры народного предприятия (Хабибуллин, 2016d).

В соответствии с классификацией Т.Е. Дейла и А.А. Кеннеди, организационную культуру НП можно отнести к инвестиционной культуре или «культуре перспектив» по следующим причинам.

Во-первых, основой организационно-управленческой системы НП является система коллективного принятия решений. Это предполагает функционирование на предприятии высшего органа управления – собрания работников-акционеров. Последнее принимает решения по основным вопросам развития фирмы по принципу «один человек – один голос».

Во-вторых, на НП поощряется коллективная работа. Одна из основных ценностей коллективного предприятия – доверие как между его работниками, так и между администрацией и трудовым коллективом. При этом его члены достаточно активно проявляют инициативу. Работник-акционер имеет возможность принимать участие в принятии решений по широкому спектру

вопросов, касающихся управленческих и производственных процессов на предприятии (мотивация труда, качество продукции, улучшение условий труда, модернизация оборудования и т. д.).

В-третьих, НП демонстрирует высокие инвестиционную активность и темпы технического переоснащения в основном за счет собственных финансовых ресурсов.

Работник-акционер НП – главный фактор его стабильного развития. Поскольку от его усилий и заинтересованности зависит эффективность функционирования компании. Именно трудовой коллектив является движущей силой организации коллективной формы хозяйствования, капитал (имущество) которой принадлежит его членам. Это дает нам основание рассматривать корпоративную культуру народного предприятия как культуру личности (в соответствии с классификацией Ч. Хэнди).

Согласно типологии *К. Камерона и Р. Куинна*, культура народных предприятий соответствует клановой организационной культуре.

Во-первых, отличительная черта предприятий, находящихся в собственности трудовых коллективов, – это самоуправление и вовлечение работников в решение проблем предприятия, что является одним из основных показателей клановой культуры.

Во-вторых, микроклимат в производственных коллективах НП является благоприятным для их членов, стабильным. В таких организациях очень сильны традиции и взаимные обязательства. Высшей ценностью является сплоченность коллектива и его моральный климат.

В-третьих, для НП характерно наличие работников с большим стажем работы.

Семейные отношения, выступающие важнейшим элементом организационной культуры НП, следует рассматривать в контексте одного из принципов их функционирования – пространственно-временной сбалансированности. Каждое НП – фактически большая семья, где сильны позиции трудовых династий. По сути, речь идет о межпериодной сбалансированности развития предприятия (так называемой преемственности поколений). Семейственность на народных предприятиях определяет баланс между интересами различных участников хозяйственной деятельности. Пространственный аспект сбалансированности развития НП выражается в

том, что эти предприятия часто являются так называемыми «мини-городками» со своей социальной инфраструктурой (собственными поликлиниками, жилым фондом, базами отдыха для работников, детскими садами и т.д.), основой для их гармоничного и устойчивого развития.

Итак, организационная культура коллективного предприятия, в которой значимую роль играют семейные отношения, сконструирована таким образом, что создает благоприятные условия для формирования комфортной рабочей среды, стимулирующей работников-акционеров к раскрытию и реализации своего потенциала в полной мере, а также к выстраиванию гармоничных отношений друг с другом на базе принципов партисипативного менеджмента. Развитие семейных трудовых отношений, одно из значимых направлений политики управления персоналом на коллективных предприятиях, обуславливает большую вовлеченность персонала в бизнес-процессы, большую его информированность о них, а также более высокую его лояльность по сравнению с предприятиями других организационно-правовых форм. Кроме того, в условиях коллективного хозяйствования возрастает уровень доверия в отношениях между членами коллектива предприятия, работниками и менеджментом, снижается острота внутрикорпоративных конфликтов.

Представляет интерес сравнительный анализ народных предприятий (анкета представлена в Приложении В).

Цель исследования – определение степени удовлетворённости работников народных предприятий условиями труда, общей политикой руководства, социально–психологическим климатом в коллективах. В задачи исследования вошло сравнение ситуации в трудовых коллективах народных предприятий Липецкой области и одном из российских регионов – Татарстане. Объектами исследования стали созданные в 2011—2012 гг. в Липецкой области ЗАОр «Народное предприятие «Управляющая компания «Раненбургская» («НП «УК «Раненбургская») и ЗАОр «Народное предприятие «Ремонтно–строительная компания» («НП «РСК»), а также первое в России народное предприятие – ЗАОр «Народное предприятие Набережночелнинский

картонно-бумажный комбинат им. С.П. Титова» («НП «КБК»), а также ЗАОр «Жуковмежрайгаз» («НП «ЖМГ»)⁸⁸.

Анализ показал, что наибольшую долю в структуре опрошенных трудящихся народных предприятий составляют работники в возрасте старше 50 лет. Этот показатель на «НП «КБК» составляет 33%, «НП «УК «Раненбургская» – 38%, «НП «РСК» – 39%, «НП «ЖМГ» – 18%.

Доля молодых сотрудников в возрасте от 21 до 30 лет на новых народных предприятиях – наименьшая – по 5% на липецких предприятиях, на калужском НП – 10%. Немного лучше обстоят дела с молодыми кадрами на «НП «КБК». Здесь доля трудящихся в возрасте от 21 до 30 лет составляет 13% (Рис. 11).

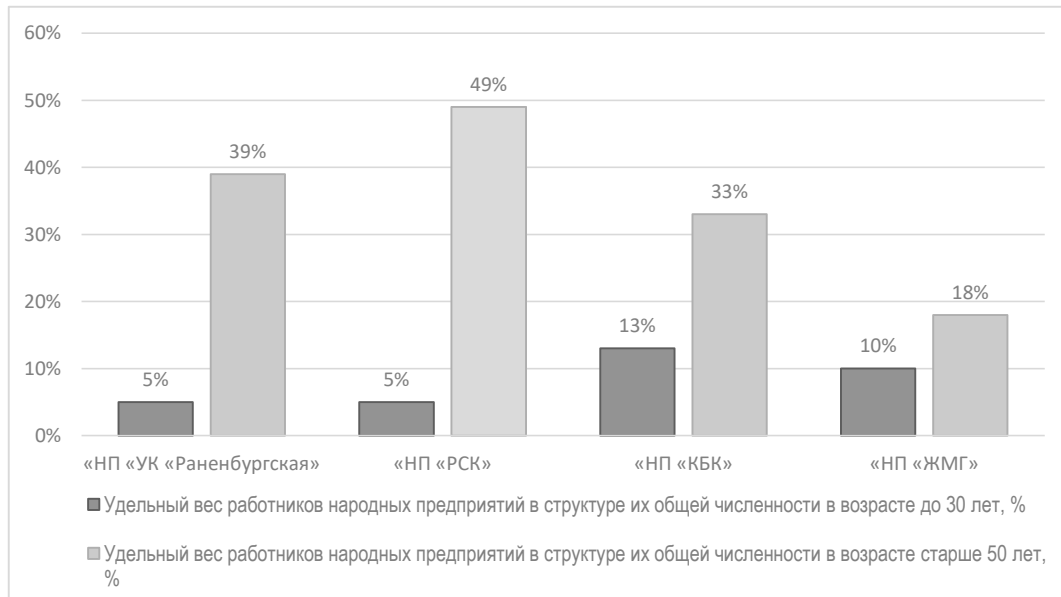


Рис. 11. Соотношение работников в возрасте старше 50 лет и работников в возрасте до 30 лет на народных предприятиях

Таким образом, средний возраст персонала обследуемых народных предприятий – 41-50 лет. Такая возрастная структура фирм, с одной стороны, свидетельствует об их устойчивости и значительном удельном весе в

⁸⁸ Было опрошено 1044 сотрудника «НП «КБК» (получены заполненные ими анкеты, сделан анализ ответов на вопросы в ходе анкетирования). При этом не смогли принять участие в опросе по причине отсутствия на рабочем месте по уважительной причине 361 человек, отказались принять участие в исследовании 355 членов трудового коллектива «НП «КБК». Были также опрошены 39 работников ЗАОр «Народное предприятие «Управляющая компания «Раненбургская», 43 сотрудника ЗАОр «НП «Ремонтно-строительная компания», 60 работников ЗАОр «Жуковмежрайгаз». Члены трудовых коллективов трех предприятий в целом заполнили **1186 анкет**.

коллективах профессиональных опытных работников, с другой – означает высокий риск увольнения большого количества работников при достижении ими преклонного возраста.

Перед народными предприятиями стоит задача привлечения молодых работников и их обучения, а также создания резерва кандидатов на руководящие позиции (с целью замещения при необходимости молодыми работниками сотрудников старшего поколения).

Рассмотрим структуру персонала народных предприятий по такому показателю как уровень образования. Доля членов трудового коллектива «НП «КБК», имеющих среднее профессиональное образование, является преобладающей – 48%. Уровни аналогичных показателей на «НП «УК «Раненбургская» и «НП «РСК» также являются достаточно высокими – 36% и 33% соответственно, на «НП «ЖМГ» – 35%. Значительная доля в структуре персонала названных предприятий приходится на сотрудников с высшим образованием⁸⁹.

Анализ состава персонала народных предприятий позволил определить соотношение различных категорий и групп их работников⁹⁰. Таким образом, удельный вес опрошенных сотрудников всех категорий в общей численности трудового коллектива этого предприятия можно признать достаточно высоким для получения достоверных ответов.

Для исследования конкурентоспособности коллективов народных предприятий необходимо получение и такой характеристики, как стаж работы их членов⁹¹. На основании полученных данных можно сделать следующий

⁸⁹ Так, удельный вес этих членов коллектива на «НП «КБК» составляет 26%, «НП «УК «Раненбургская» – 33% (наивысший уровень показателя среди обследованных предприятий), «НП «РСК» – 21%. А на калужском НП этот показатель и вовсе составляет 37%.

⁹⁰ Так, доля рабочих в общем числе опрошенных сотрудников «НП «КБК» составила 79%, «НП «РСК» – 58%, «НП «УК «Раненбургская» – 31%, «НП «ЖМГ» – 52%. Удельный вес инженерно-технических работников (ИТР) в общей численности персонала «НП «КБК» – 19%, «НП «УК «Раненбургская» – 49%, «НП «РСК» – 33%, НП «ЖМГ» – 35%. На долю административных служащих приходится 2% опрошенных сотрудников «НП КБК», 10% – «НП «УК «Раненбургская», по 7% на «НП «РСК» и НП «ЖМГ». В соответствии со штатным расписанием, численность руководителей и специалистов на «НП «КБК» составляет 331 человек (19,2% от общей численности персонала) и рабочих – 1,398 тыс. человек (80,8%).

⁹¹ В результате опроса сотрудников мы получили следующие результаты. Так, стаж работы на «НП «КБК» у большей части его работников (66%) превышает 10 лет. Уровень аналогичного показателя на «НП «РСК» является также достаточно высоким – 44%, на НП «ЖМГ» – 38%. Стаж работы 5-10 лет на «НП «КБК» имеют 23% опрошенных сотрудников предприятия. Аналогичный показатель на НП «ЖМГ» и «НП «РСК» – 33% и 35% соответственно. Работников-новичков со стажем работы до трех лет на «НП «КБК» – всего 3%, НП «ЖМГ» – 8%, на «НП «РСК» – 12%. Таким образом, доля работников, стаж работы которых на 3 народных предприятиях – значительный, является преобладающей. На «НП «УК «Раненбургская» картина несколько иная. Удельный вес опрошенных сотрудников со стажем работы на этом предприятии 5–10 лет

вывод о конкурентоспособности трудовых коллективов обследованных народных предприятий. Эти коллективы являются стабильными. В их составе преобладает категория работников в возрасте 40—50 лет. Образовательный уровень членов коллективов народных предприятий соответствует требованиям их штатных расписаний. Удельный вес работников с высшим образованием является достаточно высоким. Для построения стратегии управления такими коллективами необходимо учитывать следующие их достоинства и недостатки. Положительными характеристиками являются большой производственный опыт членов коллективов, знание ими оборудования и структуры предприятий, возможность передачи опыта молодёжи, высокая лояльность к компании. В то же время не исключена реализация следующих рисков. Возможно, в частности, сопротивление многих членов коллективов внедрению новых форм работы, например, внедрению концепции менеджмента «Бережливое производство», основанной на вовлечении в процесс оптимизации производства всех сотрудников, постоянном их стремлении к устранению всех видов потерь, максимальную ориентацию на потребителя. Кроме того, не исключено увольнение по собственному желанию в течение короткого периода значительного числа опытных работников преклонного возраста (пенсионеров), носителей уникальных знаний. При этом вероятность отсутствия возможности замены большого числа работников квалифицированными специалистами является достаточно высокой.

Одна из целей проведенного опроса членов трудовых коллективов народных предприятий – определение степени их информированности о производственных и управленческих процессах в фирмах. Значимым условием функционирования этих предприятий в качестве демократически управляемых фирм является соблюдение принципа информационной прозрачности. Без реализации прав собственников-акционеров на получение полной финансовой, экономической и оперативной информации о предприятии невозможны доверие между менеджерами и работниками, демократизация и гуманизация отношений на производстве, а значит, и мотивация работников к труду (Бочарова, 2007:242).

Ряд авторов исследований российских народных предприятий считают, что у рядовых работников нет достаточной информации об экономическом и финансовом положении предприятия и планах его развития (Рудык, Керемецкий, Букреев, 2001). Более половины опрошенных работников «НП «КБК» (51%), «НП «УК «Раненбургская» (51%), НП «ЖМГ» (75%) считают, что обладают достаточной информацией о финансово-экономическом состоянии своего предприятия (Рис. 12). При этом каждый третий сотрудник «НП «КБК» (или 32% общей численности респондентов) хотел бы иметь больший объем информации, но считает, что имеет возможность получать ее лишь в минимальном размере. 7% опрошенных о комбинате в целом знают немного. Значения аналогичных показателей «НП «УК «Раненбургская» – 36% и 8% соответственно⁹².

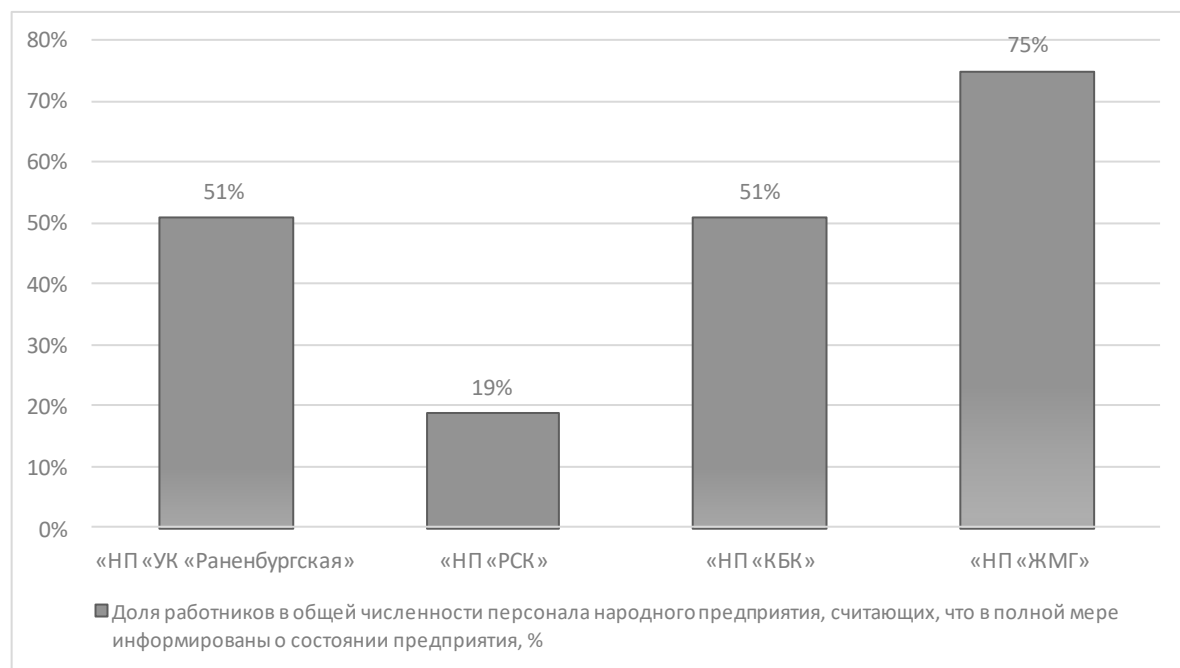


Рис. 12. Степень информированности работников народных предприятий

Важные для жизнедеятельности предприятий решения принимаются их Наблюдательными Советами, а также на проводимых генеральными

⁹² Что касается «НП «РСК», то значительная часть его работников (44% опрошенных) считают, что имеют минимальную информацию о состоянии предприятия. Удельный вес членов трудового коллектива, обладающих полной информацией о таком состоянии, составляет всего 19% в общей численности его персонала. Значение показателя на данном предприятии является наименьшим по сравнению с другими обследованными акционерными обществами работников.

Можно предположить, что степень информированности сотрудников разных подразделений народных предприятий об их экономическом состоянии является различной и зависит от политики их руководителей в этой сфере, от того, как налажены внутрифирменные коммуникации в коллективах. Кроме того, на любом предприятии есть категория сотрудников, не проявляющих интерес к общей стратегии предприятия и ходу ее реализации. Для них достаточной является информация о событиях лишь внутри подразделения, бригады, цеха, отдела.

директорами еженедельных совещаниях и ежедневных оперативках у заместителей генеральных директоров и др. Системы оповещения членов трудовых коллективов о таких решениях, а также о всех событиях, связанных с жизнедеятельностью предприятий, функционируют на всех обследованных закрытых акционерных обществах работников. Сотрудники получают такую информацию в корпоративных газетах, на сайтах предприятий, по радио и др. Генеральные директора регулярно принимают сотрудников по личным вопросам.

Уровень доступа к информации о положении дел на предприятии в значительной степени зависит от желания ее получения со стороны работника, а также от открытости руководителя. А заинтересованность работников в получении и активном использовании этой информации возникает лишь в той мере, в какой она затрагивает их жизненные интересы.

Активность участия работников в управлении предприятиями зависит не только от степени их информированности об изменениях на этих фирмах, но и от ряда внешних обстоятельств: возможности членов трудовых коллективов обсуждать вносимые руководством предложения об изменениях, влияющих на работу предприятия; внимания со стороны руководства к предложениям работников; решения администрацией проблем, возникающих в ходе выполнения работ; внимательного отношения руководства к трудящимся (Плотникова, Германов, Кузнецов, 2007).

Обсуждение информации о предприятии работниками повышает уровень их причастности к делам производства и является важнейшим компонентом концепции соучастия в управлении (Тощенко, 2011).

Результаты опроса позволяют сделать вывод о достаточно больших возможностях получения работниками информации о состоянии предприятий.

Авторы исследования проанализировали ответы респондентов на вопрос об отношении руководства к рационализаторским предложениям членов трудовых коллективов. Большинство работников «НП «КБК» и НП «ЖМГ» (по 67% опрошенных) не подавали предложений по улучшению производственной системы. Значение аналогичного показателя на «НП «РСК» составляет 62%. Доля сомневающихся в вероятности поддержки их предложений руководством составила 13% в общей численности опрошенных работников «НП «КБК». 7% респондентов считают, что оформить свои

предложения по улучшению работы компании достаточно сложно, несмотря на их наличие. При этом 14% опрошенных сотрудников (т.е. почти каждый десятый) уже выступали с рационализаторскими предложениями. Ситуация на «НП «УК «Раненбургская» иная. Здесь доля работников, делавших предложения по улучшению работы предприятия, достигла 54% опрошенных. Отрицательный ответ на этот вопрос дали 38% респондентов.

Для решения задачи повышения активности сотрудников в сфере рационализаторских предложений руководителям подразделений можно рекомендовать следующее: разъяснять работникам цели развития производственной системы на предприятии, оказывать помощь сотрудникам в оформлении концепций по улучшению работы фирмы, информировать коллектив о внедренных рацпредложениях в других подразделениях, поощрять инициативных работников, выступающих с идеями по оптимизации бизнеса.

Диссертантом был также проведен анализ ответов на вопрос о степени поддержки инициативы членов трудовых коллективов НП, а также о степени прозрачности этой системы. Доля сотрудников, которые дали положительный ответ на вопрос, всегда ли их рационализаторские предложения рассматриваются и, при наличии возможностей, внедряются, на «НП «УК «Раненбургская» и НП «ЖМГ» составила 82% и 77% опрошенных соответственно. Значение аналогичного показателя на «НП «КБК» – 46%, на «НП «РСК» – 42%⁹³ (Рис. 13).

На всех предприятиях есть категория членов трудовых коллективов, считающих, что делать предложения по улучшению производственных процессов является задачей руководителей. По этой причине они не проявляют инициативу. Удельный вес таких работников в числе опрошенных на НП «ЖМГ» – 13%, «НП «КБК» – 15%, «НП «РСК» – 19%, «НП «УК «Раненбургская» – 18%. Такие ответы дают, как правило, безынициативные сотрудники, не заинтересованные в глобальном, системном развитии своего предприятия, при этом не исключено, что многие из них являются

⁹³ 26% членов трудового коллектива «НП «КБК» и 30% сотрудников «НП «РСК» отметили, что их предложения руководство принимает к сведению в качестве рекомендаций, но не внедряет. Такие результаты опроса демонстрируют высокую степень открытости и прозрачности управленческих и производственных процессов в коллективе. В то же время 12% сотрудников «НП «КБК» и 30% «НП «РСК» считают бесперспективным выдвижение рационализаторских предложений. Можно предположить, что опыт некоторых работников из этой группы опрошенных не был удачным.

аккуратными исполнителями. В эту группу входят также противники каких-либо изменений. Предприятия рассматривают равнодушных работников как неэффективных, неперспективных, поскольку равнодушие негативно сказывается на производственном процессе, и, как правило, стремятся избавиться от них. По нашему мнению, необходимо выявление работников такой категории и проведение определенной работы с целью уменьшения негативных настроений и конфликтных ситуаций в каждом подразделении, в частности, анализ системы мотивации работников к труду. Отметим также, что изучение способностей членов персонала и их потенциала – задача каждого руководителя.

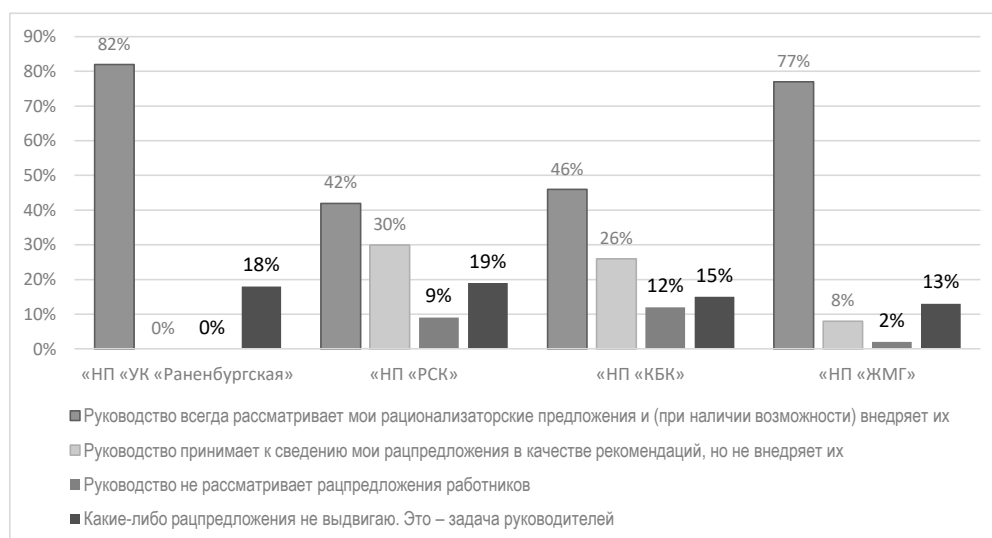


Рис. 13. Степень поддержки инициативы работников руководством народных предприятий

Следующий этап исследования – анализ ответов работников НП на вопрос об их участии в решении задач на уровне своего участка, отдела, цеха. Наиболее высокий показатель у калужского НП – там 88% работников включены в процессы самоуправления. Более половины (55%) опрошенных членов коллектива «НП «КБК» участвуют в решении различных задач. Значения аналогичных показателей на «НП «УК «Ранenburgская» – 64%, «НП «РСК» – 54%⁹⁴. Таким образом, доля членов коллективов обследуемых

⁹⁴ О том, что привлекаются к участию в принятии решений на уровне своих подразделений, достаточно редко, сообщили 22% опрошенных сотрудников «НП «КБК» (30% – «НП «РСК», 21% – «НП «УК «Ранenburgская», 12% – «НП «ЖМГ»). Доля работников «НП «КБК», отрицающих свое участие в решении таких задач, составляет 21% («НП «РСК» – 5%, «НП «УК «Ранenburgская» – 14%, «НП «ЖМГ» – 3%). Удельный вес членов коллектива, которых не волнует вопрос о том, как и какие решения принимаются в

народных предприятий с активной позицией в решении задач на уровне своих подразделений превышает 50%. Именно эти сотрудники выступают с рационализаторскими предложениями, участвуют в производственной и общественной жизни своих коллективов. На эту часть персонала можно рассчитывать при принятии стратегически значимых для предприятий решений. Можно допустить, что такие решения поддержат сотрудники, давшие ответ «Участвую редко в решении задач своего подразделения». Остальные работники народных предприятий (около 15–20% численности персонала) составляют пассивную часть трудовых коллективов.

Работник народного предприятия имеет возможность принимать участие в обсуждении широкого круга вопросов и решении задач в сфере управленческих и производственных процессов (например, мотивация труда, качество продукции, улучшение условий труда, модернизация оборудования и т.д.).

Ответы работников «НП «КБК» на вопрос, в решении каких важных для комбината задач они принимали личное участие, показывают следующее. 35% опрошенных членов трудового коллектива комбината имеют возможность участвовать в обсуждении вопросов повышения качества продукции и принятии соответствующих решений, 23% работников могут влиять на решение задач приобретения и модернизации оборудования (на калужском НП этот показатель составляет 50%), 12% – принимают участие в обсуждении вопросов мотивации, в т. ч. связанных с оплатой труда, 10% – участвуют в обсуждении вопросов распределения прибыли предприятия и принятии соответствующих решений. Ответы сотрудников народных предприятий Липецкой области демонстрирует их участие в обсуждении в большей степени таких вопросов, как распределение части прибыли и приобретение оборудования, и в решении соответствующих задач. Доля таких ответов преобладает (первая и вторая позиции по количеству ответов).

Таким образом, можно сделать вывод о достаточно высокой вероятности возможности участия работников в решении значимых производственных задач. Каждый третий работник «НП «КБК» (39% опрошенных) считает необходимым решение задачи выпуска продукции высокого качества (иными

словами «переживает» за выпуск продукции высокого качества) и может предложить мероприятия по его повышению.

Приведем ответы работников народных предприятий на вопрос, рассматривают ли они возможность своего перехода на другое предприятие. Как правило, этот переход обусловлен такими факторами, как удовлетворенность системой управления персоналом, условиями труда, системой мотивации членов производственного коллектива работников к труду, отношениями в коллективе и пр.⁹⁵ Возможность смены места работы рассмотрел бы при определённых условиях каждый второй работник «НП «КБК» (51%), $\frac{3}{4}$ сотрудников «НП «РСК» и $\frac{1}{3}$ членов производственного коллектива «НП «УК «Раненбургская» и «НП «ЖМГ». Для контроля степени удовлетворённости персонала условиями работы необходимо продолжать регулярный мониторинг (в формах опросов, анкетирования, встреч руководства с коллективами и т. д.).

Взаимоотношения в коллективе – один из значимых факторов лояльного отношения их членов к предприятию. Результаты опроса показывают, что 63% опрошенных работников «НП «КБК» считают свой коллектив дружным, сплочённым⁹⁶ (Рис. 14). На калужском НП – 85% работников. Значение аналогичного показателя на «НП «УК «Раненбургская» составляет 100%. Можно предположить, что именно по этой причине 70% опрошенных сотрудников коллектива этого предприятия не думают переходить на другие фирмы. 24% работников «НП «КБК» отмечают, что трудовой коллектив состоит из отдельных групп с определенным микроклиматом в каждой из них.

⁹⁵ 25% опрошенных работников «НП «КБК» хотели бы уволиться. Значение аналогичного показателя на «НП «УК «Раненбургская» и «НП «ЖМГ» составляет 8% и 13% соответственно. 26% сотрудников «НП «КБК» допускают возможность увольнения при определённых условиях, предложенных другим работодателем. Значение аналогичного показателя на «НП «УК «Раненбургская» – 23%.

Патриотами «НП «КБК», не рассматривающими предложения других компаний, являются 26% его работников. Примерно такое же число работников однозначно не желает увольняться с калужского НП. Вовсе не думают о смене места работы 23% члена трудового коллектива комбината (на «НП «ЖМГ» этот показатель достигает и вовсе 40%). Наиболее высокий уровень лояльного отношения персонала к компании наблюдается на «НП «УК «Раненбургская». Более половины опрошенных работников этого предприятия (51%) не желают переходить на работу в другие фирмы, несмотря на более благоприятные там условия труда. 18% членов производственного коллектива данного предприятия не думают о смене места работы. Иная картина на «НП «РСК». Здесь 61% опрошенных работников готовы уволиться, 14% – рассматривают такую возможность. Доля патриотов в общей численности опрошенных сотрудников «НП «РСК» составляет лишь 7%.

⁹⁶ Несколько работников «НП КБК» дали свои варианты ответов на вопрос о характере отношений в коллективе:

- каждый сам за себя (полное безразличие) (5 упоминаний);
- в коллективе только производственные отношения (4 упоминания);
- всё строится на доверии (2 упоминания);
- если надо, то коллектив способен сплотиться (1 упоминание)

8% сотрудников комбината считают отношения в коллективе напряжёнными, конфликтными. На «НП «РСК» доля работников, оценивающих отношения в коллективе как конфликтные, составляет 5% (Рис. 5.6.).

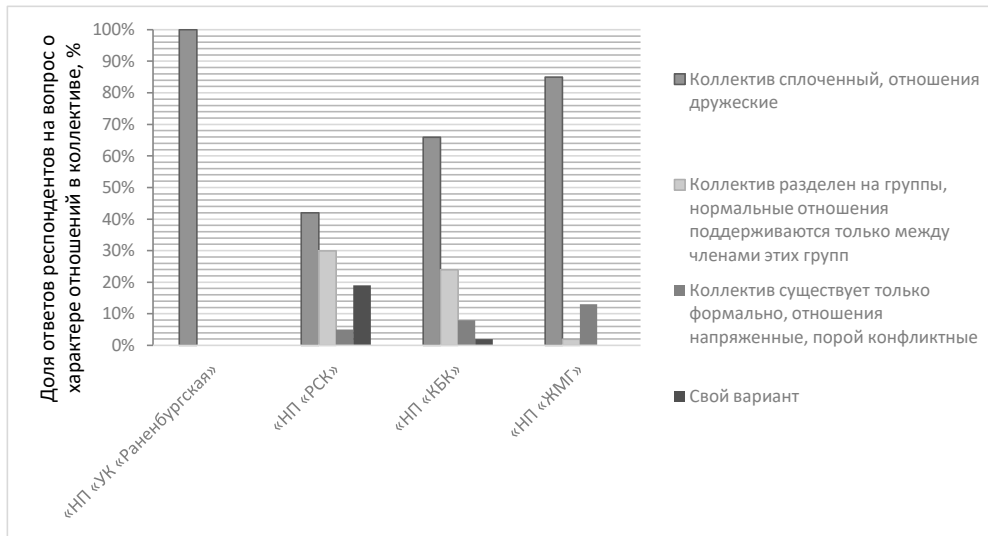


Рис. 14. Отношения в трудовых коллективах народных предприятий

С целью недопущения обострения межличностных отношений и перехода их в форму открытых или скрытых конфликтов в трудовых коллективах НП необходимо регулярное проведение работы (в частности, работы психолога) с каждым работником, особенно в сформировавшихся группах, вероятность реализации конфликта в которых является достаточно высокой.

Поскольку трудовые коллективы НП состоят из работников-акционеров, которые по итогам каждого года наделяются дополнительными акциями (в соответствии с пунктом 2 статьи 5 Закона № 115-ФЗ), можно предположить, что каждый работник народного предприятия должен осознавать, что он в определенной мере является его «хозяином». Как отмечают Каарсемакер и другие, в фирмах, принадлежащих трудовым коллективам, работники, как правило, должны обладать «чувством хозяина» (Kaarsemaker, Pendleton, Poutsma, 2009).

Итак, приходится констатировать, что большинство работников «НП «КБК» (74%), НП «РСК» (87%), «НП «ЖМГ» (58%) не ощущают себя

хозяевами предприятия⁹⁷. Целесообразна активизация действий руководства по участию работников в принятии решений по значимым для предприятия вопросам. Это предполагает организацию руководителями народных предприятий встреч с коллективами, публикаций работ на данную тему в корпоративных СМИ и др. В то же время, как было отмечено, 77% работников «НП «РГБ» действительно ощущают себя реальными хозяевами. Это является существенным фактором формирования сплоченного коллектива.

С целью определения, в какой степени на НП собрание акционеров-работников является реальным органом власти, респондентам был задан соответствующий вопрос. Большая часть работников калужского НП (70%) считают такое собрание реально действующим и достаточно эффективным органом управления. На «НП «КБК» придерживаются такого мнения 48% респондентов. На предприятиях Липецкой области значение аналогичных показателей отличается: на НП «УК «Раненбургская» оно составляет 85%, на НП «РСК» – 37%⁹⁸.

Руководство текущей деятельностью НП осуществляет его генеральный директор (единоличный исполнительный орган предприятия). В его компетенцию входят все вопросы оперативного руководства фирмой, за исключением вопросов, которые относятся к компетенции общего собрания акционеров и наблюдательного совета.

Ряд авторов статей, посвященных анализу специфики системы управления НП, высказывают опасения по поводу высокой вероятности злоупотребления властью со стороны генерального директора. В работе *«Сохранение и защита прав собственности работников в акционерных обществах»* концентрация хозяйственной власти не в руках работников-

⁹⁷ 77% опрошенных работников «НП «УК «Раненбургская» заявили, что действительно ощущают себя как хозяева предприятия. Значение этого показателя существенно больше значений аналогичных показателей на «НП «ЖМГ», «НП «КБК» и «НП «РСК» (37%, 26% и 14% соответственно). Не ощущают себя хозяевами 33% респондентов-работников «НП «КБК», 37% «НП «ЖМГ» и 40% сотрудников «НП «РСК». Рассматривают свое хозяйское положение как формальное 32% сотрудников «НП «КБК» и 33% работников «НП «РСК», 22% работников «НП «ЖМГ».

9% работников «НП «КБК» не волнует вопрос, станут ли они акционерами. На калужском НП так считает всего 5% работников. Главным фактором их лояльного отношения к предприятию и его руководству является своевременная выплата заработной платы в достаточном для них размере. На народных предприятиях Липецкой области значение аналогичного показателя составляет 15%.

⁹⁸ Доля работников рассматривающих собрание акционеров в качестве формального органа составляет на «НП «КБК» 33% общей численности респондентов, на «НП «РСК» – 40%. Удельный вес членов коллектива «НП «КБК, считающих, что собрание акционеров не является реально действующим эффективным органом, – 9% респондентов, «НП «РСК» – 14%, «НП «УК «Раненбургская» – 8%. Самый низкое значение – «НП «ЖМГ». Там всего 3% работников скептически относятся к собранию акционеров.

акционеров, а генерального директора рассматривается как одна из проблем НП, создающая почву для любых злоупотреблений (Рудык, Керемецкий, Букреев, 2001)⁹⁹.

С целью выяснить, свойственен ли обследуемым народным предприятиям патерналистский стиль управления, их работникам был задан вопрос «С каким образом ассоциируется у Вас фигура генерального директора?». Обследование показало высокий авторитет генеральных директоров в трудовых коллективах народных предприятий (Рис. 15)¹⁰⁰.

⁹⁹ О такой проблеме сказано и в заключении Комитета по вопросам собственности ГД РФ от 25 февраля 2005 г. № в/л 2.2–11534: «...Для создания эффективного работающего механизма наделяния работников собственностью (акциями) не является необходимым существование специальной организационно-правовой формы коммерческой организации, например, народного предприятия, в котором к тому же работники-акционеры полностью зависят от воли генерального директора» (цит. по: (Зими́на, 2006)).

¹⁰⁰ 53% опрошенных сотрудников «НП «КБК» поддерживают деятельность гендиректора, рассматривает его в качестве партнёра, принимающего решения в интересах трудового коллектива и развития предприятия. Удельный вес респондентов, давших аналогичный ответ на «НП «УК «Раненбургская», еще выше – 64% респондентов. Наибольшее количество данный вариант ответа набрал на калужском НП – 78%. 28% работников «НП «КБК» воспринимают гендиректора в качестве наёмного работника, с которым заключён контракт об управлении предприятием. Значения такого показателя на «НП «УК «Раненбургская» – 5%, НП «РСК» – 48%. Можно предположить, что высокое значение показателя на НП «РСК» обусловлено тем, что должность директора является избираемой. У 8% работников НП «КБК», 7% сотрудников НП «РСК» и 20% работников «НП «ЖМГ» образ генерального директора ассоциируется с образом отца, единолично принимающего решение. На «НП «УК «Раненбургская» этот показатель составил 31%.

В итоге большинство работников НП относится к руководителям с уважением. Наличие отрицательных ответов, скорее, подтверждает этот вывод и свидетельствует о возможности у работников выразить личное мнение без каких-либо негативных для них последствий.

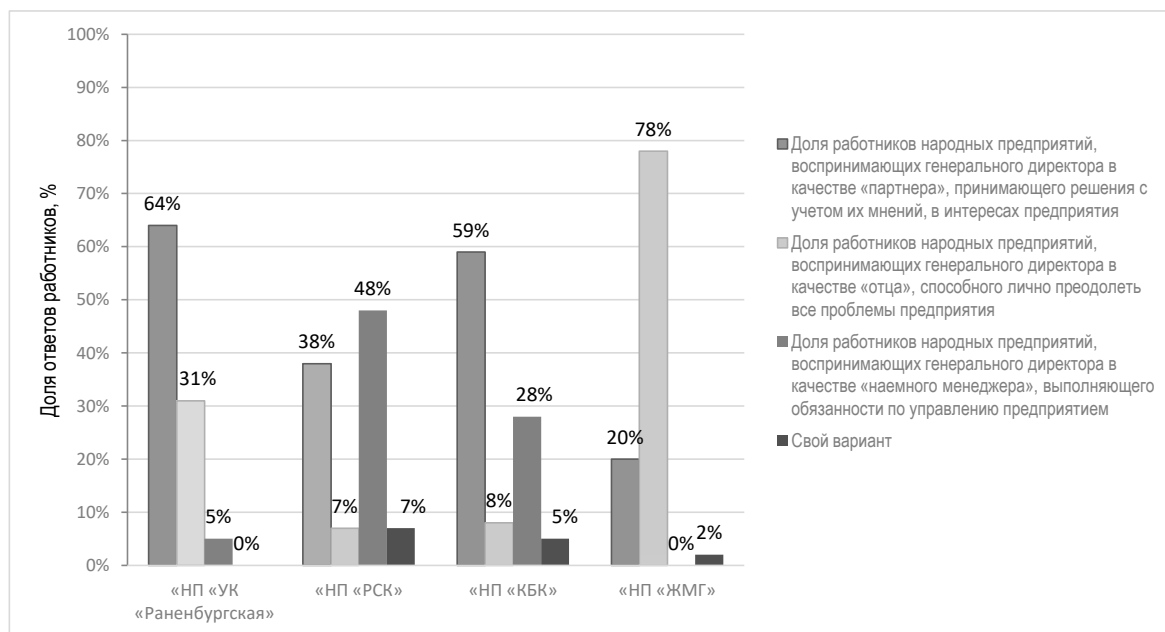


Рис. 15. Образ генерального директора – ассоциация у работников народных предприятий

Одним из основных факторов развития любого предприятия является повышение уровня квалификации его работников. Решение задачи повышения конкурентоспособности современного предприятия, сохранения его экономической и социальной устойчивости не предполагает выполнения его работниками исключительно узкопрофессиональных функций (Букреев, Рудык, 2014а). Работник должен быть креативным, участвовать в принятии управленческих решений на предприятии. Это требует наличия у него глубоких знаний как в инженерно-технической области, так и в области управленческих и экономических основ предпринимательства и организации бизнеса. Результаты зарубежных исследований свидетельствуют о том, что дальнейшее получение знаний работниками является основой для достижения положительных результатов в инновационной деятельности компаний (Lopez-Cabarles, Perez-Luno, Cabrera, 2009; Walsworth, Vema, 2007).

Народные предприятия дают возможность своим сотрудникам повысить свою квалификацию, причём различными путями (на семинарах, лекциях и т.д.). Так считают 52% работников калужского НП, 37% опрошенных сотрудников НП «КБК». На «НП «УК «Ранenburgская» значение данного показателя составляет 49%. Доля работников «НП «КБК», не охваченных

программами обучения, реализуемыми предприятием, составляет 27%, на «НП «УК «Раненбургская» – 10%, на «НП «ЖМГ» – 13%.

Полученные результаты – основание для вывода о необходимости продолжения реализации руководством народных предприятий стратегических программ повышения образовательного уровня членов трудовых коллективов (как условия устойчивости фирм).

Одно из направлений исследования – анализ ответов работниками НП на вопрос об уровне справедливости в коллективе, на предприятии и в стране в целом. Такая оценка является субъективной и, как правило, зависит от восприятия человеком окружающего мира. В то же время совокупность суждений всех членов трудового коллектива дает исследователям возможность оценить социальную политику предприятий (при этом вероятность объективной оценки является достаточно высокой)¹⁰¹.

Можно сделать вывод о том, что работники народных предприятий оценивают существующую систему управления производством и персоналом в целом как справедливую. НП проявляют заботу о работниках, учитывают их интересы, что позволяет обеспечить достойный уровень их жизни, который в свою очередь положительно влияет на социально-экономическое «самочувствие» трудовых коллективов акционерных обществ работников.

Анализ данных, полученных в ходе анкетирования работников НП, позволяет сделать несколько выводов об эффектах участия работников в управлении (Тощенко, 2011).

¹⁰¹ По мнению 55% опрошенных работников «НП «КБК», уровень справедливости в их родном производственном коллективе (бригаде, цехе, отделе и пр.) является средним. 21% респондентов на этом предприятии оценивают уровень справедливости как высокий. 52% и 43% работников «НП «ЖМГ» оценивают уровень справедливости в своем коллективе как высокий и средний. Причем на калужском предприятии в целом ответ «высокий уровень справедливости» достигает 62%. Значения аналогичных показателей на «НП «РСК» – 54% и 23% соответственно. Самые лучшие оценки, демонстрирующие эффективность социальной политики на предприятии, – на «НП «УК «Раненбургская», здесь 67% работников оценили уровень справедливости в коллективе как достаточно высокий.

Чуть меньше половины (48%) опрошенных членов трудового коллектива «НП «КБК» рассматривают уровень справедливости на предприятии в целом как средний. 8% респондентов оценивают его как высокий. Эти значения сопоставимы с данными, полученными на «НП «РСК»: 47% и 12% соответственно. Ситуация на «НП «УК «Раненбургская» отличается и по этим показателям. По мнению 54% опрошенных работников, уровень справедливости на предприятии является высоким, по оценке 33% членов трудового коллектива – средним.

60% и 57% опрошенных работников «НП «КБК» и «НП «ЖМГ» соответственно оценивают уровень справедливости в стране как низкий, 22% и 20% – средний, и только 2% и 5% соответственно – высокий. По оценке 84% членов трудового коллектива «НП «РСК», уровень справедливости в стране является низким, при этом ни один из работников этого предприятия не рассматривает такой уровень как высокий. Более радужная картина на «НП «УК «Раненбургская». 46% опрошенных работников этого предприятия считают уровень справедливости в стране средним. По оценке 31% членов коллектива – высоким. Оценку «низкий уровень» дали 5% респондентов «НП «УК «Раненбургская».

Во-первых, участие работников в преодолении проблем народных предприятий (на разных уровнях) улучшает морально–психологический климат в коллективах, является фактором повышения производительности труда и укрепления трудовой дисциплины. Как показали результаты проведенного опроса, морально–психологический климат на обследованных предприятиях является весьма благоприятным для работников, осуществляющих производственную деятельность. Это, в частности, подтверждается отсутствием текучести кадров на предприятиях.

Во-вторых, участие работников в управлении предприятием (в частности, путем участия в принятии управленческих решений) обуславливает следующее. Их отношение к своим трудовым обязанностям является ответственным (причем уровень ответственности является высоким). Они осознают зависимость эффективности деятельности производства и, как следствие, их личного благополучия, от их личных усилий. Уровень участия работников народных предприятий в решении различных задач их функционирования является высоким.

В-третьих, вовлечение работников в управленческие процессы на предприятиях и наделение их собственностью на средства производства является основой их лояльного отношения к предприятию (нивелирует какие-либо проявления оппортунистических настроений). Отлаженные системы коммуникации руководства предприятий с членами трудовых коллективов является значимым фактором повышения их лояльности. Такие системы позволяют сотрудникам получать любую информацию о предприятии.

В-четвертых, система управления на народных предприятиях дает возможность работникам реализовать свой потенциал, построить гармоничные отношения с менеджментом, руководством компании. Наличие такой возможности подтверждается ответами значительной доли респондентов, рассматривающих директора, прежде всего, в качестве равноправного партнера, учитывающего интересы рядовых тружеников.

Согласно формуле Э. Лаулера, *эффективность программ трудовой демократии = адекватное вознаграждение × обучение × возможность принимать решения × свободные информационные потоки* (Дубровский, Романова, Татаркин, Ткаченков, 2004).

Значения показателей на обследованных НП, используемых в качестве указанных множителей, являются достаточно высокими. Таким образом, можно предположить, что уровень эффективности программ трудовой демократии на этих предприятиях также является высоким.

В то же время НП свойственны следующие трудности в реализации программ демократизации управления. Как показывают результаты анкетирования, формальное наделение работников акциями предприятия не гарантирует их трансформацию в реальных собственников (74% работников обследованных предприятий не ощущают себя реальными «хозяевами» фирмы). Здесь надо отметить, что такая трансформация происходит в течение длительного времени, «чувство хозяина» не является врожденным. Кроме того, каждый работник может вкладывать свой смысл в понятие «хозяин».

На основании результатов анкетирования можно сделать вывод о том, что права работников, определяющие степень их участия в решении задач обследованных народных предприятий, не ущемляются. Какой-либо недостаток информации о состоянии предприятий их сотрудниками не был зафиксирован. Члены персонала имеют значительные возможности обсуждать различные вопросы, связанные с производственными процессами, с деятельностью трудовых коллективов, а также принимать соответствующие решения. При этом уровень справедливости в социально-экономических отношениях между членами трудовых коллективов является достаточно высоким. Они разделяют ценности предприятий, испытывают чувство гордости за свой труд.

Таким образом, все выявленные выше аспекты коллективного хозяйствования на НП (широкая вовлеченность работников, высокая степень информированность о состоянии дел на предприятии и поддержки инициативы работников руководством; наличие благоприятного морально-психологического климата, доверительные отношения между работниками и менеджментом на предприятии) являются важными составляющими организационной культуры таких фирм. Высокий уровень доверия между работниками и благоприятный морально-психологический климат на производстве, являющихся основой для высокопроизводительного труда, являются следствием продуманной кадровой политики НП.

Семейные отношения в форме трудовых династий, выступающие важнейшим элементом организационной культуры НП, следует рассматривать в контексте одного из принципов их функционирования – *пространственно-временной сбалансированности* (Хабибуллин, Ягудина, 2017). Каждое НП – фактически большая семья, где сильны позиции трудовых династий. По сути, речь идет о межпериодной сбалансированности развития предприятия (так называемой преемственности поколений). Уровень доверительных отношений между членами коллектива таких фирм является высоким, что способствует повышению креативности работников в решении производственных задач, увеличению эффективности работы в команде, распространению организационных знаний. Семейственность на НП определяет баланс между интересами различных участников хозяйственной деятельности. Пространственный аспект сбалансированности развития НП выражается в том, что эти предприятия являются так называемыми «мини-городками» со своей социальной инфраструктурой (собственными поликлиниками, жилым фондом, базами отдыха для работников, детскими садами и т.д.), основой для их гармоничного и устойчивого развития.

2.3 Региональная политика по развитию коллективных предприятий (на примере Липецкой области)

2.3.1 Программа развития коллективных предприятий

Липецкая область является единственным субъектом РФ, на территории которого наиболее активно развиваются коллективные предприятия. Поддержка развития коллективных форм собственности является приоритетным направлением экономической политики органов государственной власти региона. Политика развития коллективных форм хозяйствования Администрации Липецкой области характеризуется следующим положением: «создание коллективных предприятий позволит решить многие социально–экономические проблемы, обеспечить достойный уровень доходов населения, особенно на селе. С их помощью будут сформированы производственные отношения, соответствующие современной исторической ситуации. А это в свою очередь станет фактором успешной модернизации экономики и послужит фундаментом построения социально ориентированного общества, гарантирующего высокое качество жизни для всех его членов» (Королев, 2014).

В данном регионе органами государственной власти области принята и достаточно успешно реализуется комплексная программа «Развитие кооперации и коллективных форм собственности в Липецкой области» (далее – Государственная программа)¹⁰².

Задачами Государственной программы являются: создание и стимулирование развития на территории области кооперативов различной специализации; развитие сельскохозяйственной потребительской кооперации; организация системы сбыта сельскохозяйственной продукции; создание условий для развития народных предприятий и стимулирование развития рабочей акционерной собственности.

Решение этих задач будет осуществляться в рамках четырех следующих подпрограмм.

Подпрограмма 1 «Развитие сети кооперативов всех направлений на 2014—2020 гг.» направлена на комплексное развитие кооперативов на территории области¹⁰³.

Подпрограмма 2 «Реализация регионально значимых направлений в сфере сельскохозяйственной кооперации на 2014—2020 годы» направлена на создание условий для стимулирования развития и повышения эффективности деятельности сельскохозяйственных кооперативных предприятий в отраслях животноводства и растениеводства¹⁰⁴.

¹⁰² Государственная программа предусматривает доведение к 2020 г. количества кредитных кооперативов в регионе до 280, сельскохозяйственных потребительских кооперативов – до 250, кооперативов в несельскохозяйственных сферах – до 46, кооперативов второго и последующего уровней – до 20, кооперативов торговой сети – до 46, количества народных предприятий – до 43. Ожидаемые результаты выполнения программных мероприятий следующие: вовлечение в кооперативное движение не менее 20,95 тыс. граждан; рост доходов граждан, участвующих в работе кооперативов, в 1,8 раза; создание 186 производственных и потребительских кооперативов различной специализации; увеличение численности работников народных предприятий и закрытых акционерных обществ в 4 раза (до 1,64 тыс. человек). Развитие кооперации позволит повысить конкурентоспособность местной продукции на внутреннем рынке области и за ее пределами, будет способствовать устойчивому развитию муниципальных образований, повышению уровня жизни, обеспечит занятость населения.

¹⁰³ Мероприятия подпрограммы 1 предусматривают «общие меры поддержки при регистрации кооперативов, поддержку и стимулирование развития кредитной кооперации, производственных кооперативов в различных сферах, создание фонда поддержки кооперативов» (Постановление Администрации Липецкой области от 30.10.2013 № 490 «Об утверждении государственной программы Липецкой области «Развитие кооперации и коллективных форм собственности в Липецкой области»)¹⁰³. Планируется образование центра развития кооперативов с целью оказания последним практической помощи (организационное, юридическое, бухгалтерское сопровождение их деятельности). В результате реализации мероприятий подпрограммы 1 будут созданы условия для объединения кооперативных предприятий в кооперативы второго и последующего уровней. «Формирование многоуровневой системы управления развитием кооперации «область – район – поселение» обеспечит сопровождение проектов развития кооперации со стороны органов государственной власти области и органов местного самоуправления, контроль и мониторинг реализации Государственной программы, повысит эффективность ее выполнения».

¹⁰⁴ Целью подпрограммы 2 является вовлечение граждан в кооперативное движение через развитие сельскохозяйственной кооперации. Мероприятия подпрограммы 2 направлены на обновление материально-

Подпрограмма 3 «Создание эффективной товаропроводящей инфраструктуры на 2014—2020 годы» направлена на создание условий для продвижения продукции малых форм хозяйствования¹⁰⁵.

Среди индикаторов (показателей) достижения целей программы «Развитие кооперации и коллективных форм собственности в Липецкой области» – индикатор 1 «Количество граждан, вовлеченных в кооперативное движение» и индикатор 2 «Рост доходов граждан от участия в кооперативной деятельности». Реализация подпрограмм 1-3 обеспечивает положительную динамику этих показателей

Подпрограмма 4 «Развитие народных предприятий в Липецкой области на 2014—2020 годы» направлена на создание условий для образования народных предприятий и закрытых акционерных обществ.

Один из индикаторов (показателей) достижения целей Государственной программы – индикатор 3 «Численность работников народных предприятий и акционерных обществ, за исключением публичных акционерных обществ, на конец отчетного периода». Выполнение мероприятий в рамках подпрограммы 4 также обеспечивает положительную динамику этого показателя.

Реализация этих планов осуществляется в рамках государственной политики, направленной на повышение качества жизни населения. Основные положения этой политики в соответствии с Законом Липецкой области от 29.12.2012 № 108-ОЗ «О Программе социально-экономического развития Липецкой области на 2013—2017 годы»¹⁰⁶ следующие: (1) вовлечение широких слоев населения, особенно сельского, в экономическую деятельность, обеспечение занятости; (2) повышение доходов граждан, гарантирующих достойный уровень жизни; (3) повышение эффективности производства за счет развития коллективных форм хозяйствования.

технической базы предприятий сельскохозяйственной кооперации в сфере производства, переработки и хранения продукции отрасли животноводства и растениеводства, а также создание новых кооперативных предприятий. Это обеспечит занятость и повышение уровня жизни населения за счет вовлечения его в кооперативную деятельность».

¹⁰⁵ Целью подпрограммы 3 является повышение эффективности деятельности кооперативов за счет организации системы сбыта сельскохозяйственной продукции. Мероприятия подпрограммы 3 направлены на создание кооперативных торговых объектов для реализации сельскохозяйственной продукции, в том числе кооперативных рынков, кооперативных магазинов, организацию сельскохозяйственных ярмарок. Это обеспечит стабильный рост доходов членов кооперативов».

¹⁰⁶ Закон Липецкой области от 29.12.2012 № 108-ОЗ «О Программе социально-экономического развития Липецкой области на 2013—2017 годы» (с изм. и доп. от 15.12.2015) // «Липецкая газета», № 10, 18.01.2013; № 246, 23.12.2015.

Органы государственной власти области оказывают народным предприятиям (НП) и закрытым акционерным обществам (ЗАО), деятельность которых отвечает требованиям, предъявляемым к НП (в соответствии с Федеральным законом от 19.07.1998 № 115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» (далее – Закон № 115-ФЗ), следующие виды государственной поддержки:

во-первых, предоставление субсидий народным предприятиям на возмещение части затрат на организационные расходы, связанные с их созданием (максимум 0,1 млн руб.);

во-вторых, предоставление субсидий народным предприятиям и закрытым акционерным обществам на возмещение части затрат на приобретение основных средств (максимум 15 млн руб.);

в-третьих, предоставление субсидий юридическим лицам при создании народных предприятий на возмещение затрат на правовую, консультативную и организационную поддержку и организацию обучения работников (максимум 0,25 млн руб.);

в-четвертых, предоставление субсидий народным предприятиям и закрытым акционерным обществам на компенсацию части затрат на уплату лизинговых платежей в размере первого такого платежа объемом не более 30% стоимости оборудования (максимум 5 млн руб.);

в-пятых, предоставление займов народным предприятиям и закрытым акционерным обществам через областной фонд поддержки малого и среднего предпринимательства (максимум 5 млн руб.) на срок до трех лет.

Изменения и дополнения в Государственную программу «Развитие кооперации и коллективных форм собственности в Липецкой области» представлены в Приложении Г.

К концу 2016 г. общее количество народных предприятий в Липецкой области достигло 17 (14 народных предприятий и 3 акционерных общества, отвечающие требованиям, предъявляемым к народным предприятиям, за исключением численности персонала). В 2016 г. в регионе создано два народных предприятия.

Народные предприятия области осуществляют деятельность в таких сферах, как жилищно-коммунальное хозяйство (8 предприятий), услуги

транспорта (5), услуги в сфере общественного питания (2), промышленность (1), строительство (1) (Табл. 10.).

Таблица 10

Народные предприятия Липецкой области (на конец 2016 г.)

Вид деятельности	Народные предприятия
Жилищно-коммунальное хозяйство	ЗАО «НП «Благоустройство»; ЗАО «НП «Ремонтно–строительная компания» ЗАО «НП «Водоканал», ЗАО «НП «УК «Раненбургская» АОр «НП ЖКХ «Хлевенское» АОр «НП «СпецАТП» АО «Добринская жилищно-управляющая компания» АОр НП «Раненбург-теплосервис»
Услуги транспорта:	ЗАО «НП «Экспресс Липецк» ЗАО «Л-Бус» ЗАОр «НП «Автотранспортник» АОр «НП «Чаплыгинавто» АОр «НП «Измалковский элеватор»
Строительство	ЗАО «НП «Техно-Строй»
Промышленность	АОр НП «Квалитет»
Услуги общественного питания	ЗАО «НП «Лакомка» ЗАО «Аэлита»

Источник: (Хабибуллин, Седов, 2017)

Липецкая область в рамках подпрограммы «Развитие народных предприятий в Липецкой области» государственной программы «Развитие кооперации и коллективных форм собственности в Липецкой области» направила на поддержку народных предприятий за пять лет (2012—2016 гг.) 54,8 млн руб. (средства областного бюджета), в частности, в 2016 г. – 3,5 млн рублей.

В 2016 г. народным предприятиям предоставлены субсидии на возмещение затрат на приобретение основных средств для осуществления основной деятельности. Размер субсидии в 2016 г. был повышен до 50 % от фактически произведенных затрат (до 2016 г. – не выше 30 %). В результате государственной поддержки народные предприятия смогли приобрести технику, необходимую для дальнейшего своего развития, в частности, погрузчики, самоходные машины, автогрейдеры, автобусы и др.

2.3.2 Динамика основных показателей липецких коллективных предприятий

Динамика основных показателей народных предприятий, развивающих деятельность в Липецкой области, получивших господдержку, превышает

рост аналогичных показателей в среднем по области. Так, объем выполненных этими предприятиями работ, оказанных ими услуг в действующих ценах в 2014—2015 гг. возрос в 1,6 раза, (значение показателя по области, в среднем, – 15,5%), среднемесячная заработная плата возросла на 10% (по области, в среднем, – 5,8%) и составила 17 тыс. руб. (Рис. 16).



Рис. 16. Основные показатели деятельности народных предприятий, Липецкая область, 2014—2015 гг.

Источник: Управление экономики администрации Липецкой области

Анализ показателей финансово-хозяйственной деятельности «НП «Экспресс-Липецк» позволяет сделать вывод об их положительной динамике (Приложение Д). Чистая прибыль предприятия за 2015 г. составила 8,536 млн руб., что почти в 4 раза превышает значение аналогичного показателя за 2012 г.

Анализ показателей финансово-хозяйственной деятельности в 2012—2014 гг. другого народного предприятия Липецкой области «НП «Водоканал» позволяет сделать вывод об их положительной динамике в целом в этот период (Приложение Д). Уровень показателя чистой прибыли предприятия увеличился с 509 тыс. руб. в 2012 г. до 913 тыс. руб. в 2014 г. Однако в 2015 г. финансовым результатом деятельности предприятия стал чистый убыток в размере 272 тыс. руб.

НП «Благоустройство», также развивающее деятельность в Липецкой области, является прибыльным (Приложение Д). Объем чистой прибыли предприятия за 2015 г. превысил значение аналогичного показателя за предыдущий год более чем в 3,5 раза и составил 1847 тыс. руб.

Одним из наиболее динамично развивающихся в списке обследуемых закрытых акционерных обществ работников Липецкой области является народное предприятие «Ремонтно–строительная компания» (Приложение Д). Объем чистой прибыли предприятия, полученной в 2015 г., составил 3,441 млн руб., что в два раза выше значения аналогичного показателя 2012 г.

С целью определения особенностей развития липецких коллективных предприятий, проблем, препятствующих такому развитию, а также выявления возможных направлений их поддержки было проведено анкетирование участников деятельности кооперативных предприятий Липецкой области (Хабибуллин, 2015). Всего заполнено и обработано 538 анкет¹⁰⁷.

87% опрошенных считают, что управление предприятием осуществляется эффективно, 74% – участвуют в разработке направлений деятельности предприятия, 93% – в проведении отчетных собраний (при этом только 2% респондентов рассматривают такие собрания как формальность).

72% респондентов уверены в том, что их участие в управлении предприятиями существенно влияет на деятельность этих предприятий. 93% опрошенных планируют участвовать в их управлении и в дальнейшем. Значения названных показателей демонстрируют высокую степень участия членов кооперативных предприятий в управленческих процессах и их намерения осуществлять свою дальнейшую деятельность в рамках этих организаций. Для такого вывода есть еще одно основание – благоприятный психологический климат в трудовых коллективах: 94% опрошенных считают, что их коллективы являются сплоченными, отношения в целом -- дружеские (Рис. 17).

¹⁰⁷ В структуре респондентов наибольшую долю (70%) составили пайщики. Удельный вес пайщиков–работников в общей численности опрошенных – 29%. Доля наемных работников в структуре респондентов не превысила 1%.



Рис. 17. Структура ответов членов коллективных предприятий Липецкой области на вопрос «Как Вы можете охарактеризовать ситуацию, сложившуюся в Вашем коллективе?»»

Значительным был блок вопросов о проблемах функционирования кооперативов, а также направлений поддержки их развития. По мнению 93% опрошенных, расширению масштабов деятельности кооперативов препятствует недостаток денежных средств (Табл. 15). 62% респондентов отмечают, в частности, такое препятствие, как высокая стоимость банковского кредитования. 28% кооператоров рассматривают в качестве одного из основных препятствий расширению масштабов кооперативной деятельности несовершенство законодательной базы (Табл. 11).

Таблица 11

Проблемы развития коллективных предприятий Липецкой области

Ответы респондентов на вопрос: «Что мешает расширению масштабов деятельности Вашего предприятия (возможно несколько вариантов)?»	Доля респондентов, %
1. Недостаток денежных средств	93%
2. Недостаток горюче–смазочных материалов, семян, кормов	62%
3. Высокие ставки по кредитам	62%
4. Соотношение цен на промышленные ресурсы и продукцию сельского хозяйства	30%
5. Несовершенство законодательной базы	28%
6. Неэффективная система реализации продукции	20%
7. Изношенность техники и построек	7%
8. Неэффективная государственная поддержка товаропроизводителей	4%

По мнению 89% респондентов, значимой мерой государственной поддержки в развитии коллективных предприятий является получение дотаций/субсидий и компенсаций. 20% опрошенных в качестве такой меры рассматривают получение льготных кредитов. В том, что без господдержки финансирование различных затрат было бы проблематично, убеждены 75% участников опроса (Рис. 5.8). С точки зрения 15% интервьюируемых, господдержка является слабой, не играет какой-либо существенной роли в развитии предприятий. 5% респондентов уверены в том, что могут рассчитывать только на собственные силы (Рис. 18).

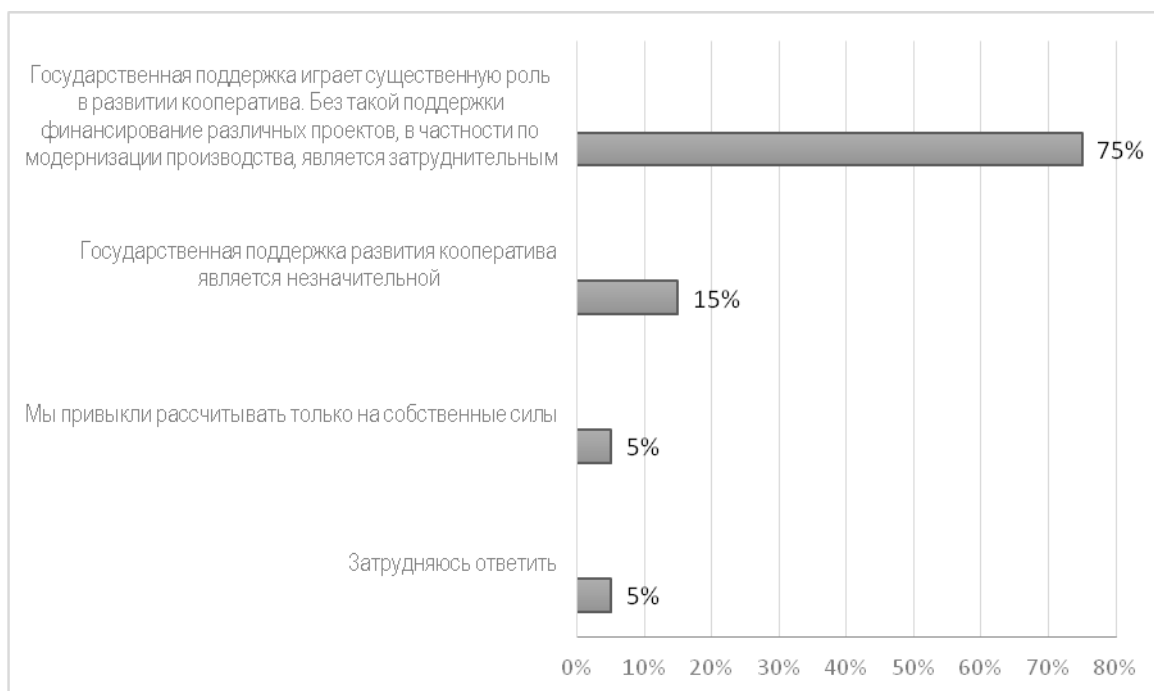


Рис. 18. Структура ответов на вопрос «Считаете ли Вы, что государственная поддержка (в различных формах) играет существенную роль в развитии Вашего кооператива?»

По утверждению 86% опрошенных, органы власти и другие структуры оказывают коллективным предприятиям методическую и консультационную помощь в правовых вопросах, экономической работе. В том, что рекомендации позволяют существенно улучшить работу, уверены 79% участников опроса. И только 4% респондентов не видят какой-либо пользы от такой помощи.

Таким образом, морально–психологический климат в трудовых коллективах является достаточно благоприятным для осуществления деятельности их работниками, что оказывает позитивное влияние на

результаты работы предприятий. Кроме того, большинство респондентов-кооператоров вовлечены в управленческие процессы на предприятиях, что является одним из факторов развития демократической формы ведения хозяйства.

2.3.3 Опыт региональных законодательных инициатив

Успешный опыт реализации Государственной программы на территории Липецкой области подвигло депутатов Липецкого областного Совета депутатов выйти с законодательной инициативой по внесению в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона №1033385-6 «О внесении изменений в Федеральный закон «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)»¹⁰⁸ (далее – законопроект).

Рассмотрим, какие именно корректировки предлагается внести в Закон № 115-ФЗ и попробуем проанализировать их с точки зрения способности ускорить процессы развития НП в России (Хабибуллин, Седов, 2017).

Во-первых, законопроектом предлагается установить, что среднесписочная численность работников НП не может составлять *менее 25 человек* (в действующей редакции Закона № 115-ФЗ – *менее 51 человека*). Положение пункта 1 статьи 9, согласно которому при снижении указанной численности, НП обязано в течение одного года привести ее в соответствие с указанным пунктом, либо преобразоваться в коммерческую организацию иной организационно-правовой формы, сохраняется.

Однако одновременно из указанного пункта полностью исключается следующая формулировка: «При невыполнении этого требования (о численности работников – *пояснение авт.*) в течение указанного срока народное предприятие подлежит ликвидации в судебном порядке по требованию органа, осуществляющего государственную регистрацию юридических лиц, или уполномоченного на то государственного органа, или органа местного самоуправления». Нельзя считать данную поправку целесообразной, т.к. при исключении данной правовой нормы остается непонятным, какие действия необходимо предпринимать в ситуации, если в

¹⁰⁸ Проект Федерального закона № 1033385-6 «О внесении изменений в Федеральный закон «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» (ред., внесенная в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 01.04.2016).

течение года после снижения численности работников ниже 25 человек, не произойдет приведения такой численности в соответствие с установленными нормами или преобразования НП в коммерческую организацию иной организационно-правовой формы¹⁰⁹.

Во-вторых, одновременно законопроектом исключается пункт 4 статьи 9 Закона № 115-ФЗ, фиксирующий предельную численность акционеров НП в 5000 человек. Следовательно, подобные ограничения на численность акционеров НП полностью снимаются.

Таким образом, рассмотренная нами первая и вторая поправка предполагают ослабление нормативно-правовых требований к численности работников НП, что подразумевает распространение такой организационно-правовой формы на более широкую сферу экономической деятельности (сфера малого и микробизнеса).

В-третьих, важным нововведением законопроекта является снятие барьера для создания НП путем преобразования публичных акционерных обществ, а также путем учреждения такого акционерного общества работников, что позволяет увеличить потенциальную базу для создания НП и включить в нее все коммерческие организации за исключением государственных и муниципальных унитарных предприятий, а также установить механизм их непосредственного создания путем учреждения НП.

В-четвертых, законопроектом устанавливается, что теперь к НП применяются правила Федерального закона «Об акционерных обществах»¹¹⁰ (далее – Закон № 208-ФЗ), если иное не предусмотрено Законом № 115-ФЗ. Указанной поправкой значительно расширяется сфера применения Закона №208-ФЗ по отношению к НП, так как в действующей редакции Закона №115-

¹⁰⁹ Безусловно, по логике вещей данная организация подлежит ликвидации (по аналогии ликвидации общества с ограниченной ответственностью, если число его участников превысило 50 – пункт 1 статьи 88 Гражданского кодекса Российской Федерации, ликвидации товарищества на вере, если число коммандитистов превышает 20 – пункт 3 статьи 82 ГК РФ, если в полном товариществе остается единственный участник – статья 81 ГК РФ). Тем не менее, применить общие положения о ликвидации юридических лиц, изложенные в статье 61 ГК РФ, в данном случае не представляется возможным, т.к. ни один из возможных случаев ликвидации организации по решению суда в рассматриваемой ситуации не применим.

В связи с этим для того, чтобы в подобном случае НП не находилось в «подвешенном» состоянии и было ликвидировано, в тексте Закона № 115-ФЗ необходимо специально оговаривать, что при несоблюдении условий об обязательном преобразовании народное предприятие подлежит ликвидации в судебном порядке. В таком случае по отношению к НП могут быть использованы положения подпункта 6 пункта 3 статьи 61 ГК РФ – ликвидация юридического лица по решению суда в иных случаях, предусмотренных законом.

¹¹⁰ Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // «Собрание законодательства Российской Федерации», 01.01.1996, № 1, ст. 1; 04.07.2016, № 27 (часть II), ст. 4276.

ФЗ к НП применяются правила Закона № 208-ФЗ *о закрытых акционерных обществах*, если иное не предусмотрено Законом № 115-ФЗ.

Таким образом, предложенная законопроектом редакция норм Закона № 115-ФЗ позволяет применять к регулированию деятельности НП правила, предусмотренные Законом № 208-ФЗ для *публичных акционерных обществ*, если иное не предусмотрено Законом № 115-ФЗ.

При этом в соответствии с пунктом 1 статьи 66.3 ГК РФ публичным является акционерное общество, акции которого и ценные бумаги которого, конвертируемые в его акции, публично размещаются (путем открытой подписки) или публично обращаются на условиях, установленных законами о ценных бумагах. Правила о публичных обществах применяются также к акционерным обществам, устав и фирменное наименование которых содержат указание на то, что общество является публичным.

Однако оборот акций НП согласно положениям Закона № 115-ФЗ значительно ограничен, ввиду особенностей акционерных обществ работников как таковых. В связи с чем формулировка о применении к НП правил Закона № 208-ФЗ, предлагаемая законопроектом, нуждается в доработке.

В-пятых, законопроект инициирует значительные изменения в структуре собственности на акции НП и соответственно составе собственников указанных акций. Так согласно законопроекту, работникам НП должно принадлежать количество акций НП, номинальная стоимость которых составляет *более 51%* его уставного капитала (вместо *75%* в действующей редакции Закона № 115-ФЗ).

Соответственно законопроектом изменяется и доля акций НП в общем количестве акций, которой могут владеть в совокупности в момент его создания участники преобразуемой коммерческой организации, не являющиеся ее работниками. Так согласно предлагаемым изменениям она должна быть менее *49%* уставного капитала НП, если договором о создании НП на периоды не более установленного пунктом 2 статьи 4 Закона № 115-ФЗ не предусмотрено иное.

При этом в предлагаемой редакции законопроекта меняется исключительно числовой показатель в *75%* (*51%* в предлагаемых изменениях),

в то время как сроки достижения данного показателя в зависимости от количества акций, которые принадлежат физическим лицам, не являющимся его работниками, и (или) юридическим лицам при создании НП, сохраняются теми же (пятый или десятый финансовый год соответственно) и никак не стимулируют ускорение достижения установленного показателя в 51% , несмотря на его снижение более чем на 20% (с 75 до 51).

Не следует забывать, что наличие в собственности работников более 75% акций НП позволяет работникам осуществлять самоуправление путем принятия решений по важнейшим вопросам деятельности НП¹¹¹.

Таким образом, рассматриваемое изменение о снижении доли акций НП, которая должна принадлежать работникам до 51%, видится нам не отвечающим интересам работников НП и концептуальной сущности акционерных обществ работников как таковых, поскольку снижение до 51% приведет к ограничению производственной демократии в существующих правовых условиях.

Учитывая саму по себе необходимость законодательных изменений в правовом регулировании деятельности НП и в связи с этим безусловную ценность законопроекта Липецкого областного Совета депутатов, к указанному документу имеется ряд замечаний, которые, к сожалению, не ограничиваются замечаниями исключительно правового и юридико-

¹¹¹ Так Закон № 115-ФЗ устанавливает следующее:

- количество продаваемых акций народного предприятия, цена, по которой они будут продаваться, условия и порядок их продажи утверждаются решением общего собрания акционеров, принятым *не менее чем тремя четвертями голосов* (далее курсив – авт.) присутствующих на общем собрании акционеров (статья 8);
- вопросы, отнесенные к исключительной компетенции общего собрания акционеров, не могут быть переданы для решения другим органам управления НП, а полномочия общего собрания акционеров по иным вопросам могут быть переданы его решением, принятым *не менее чем тремя четвертями голосов от общей численности акционеров*, наблюдательному совету или контрольной комиссии на определенный срок, но не более чем на один год (статья 10);
- период полномочий счетной комиссии общего собрания акционеров устанавливается решением данного общего собрания акционеров *не менее чем тремя четвертями голосов* присутствующих на общем собрании акционеров (статья 10);
- решение о совершении крупной сделки, предметом которой является имущество, стоимость которого составляет свыше 30% балансовой стоимости имущества НП на дату принятия решения о совершении такой сделки, принимается общим собранием акционеров *не менее чем тремя четвертями голосов* присутствующих на общем собрании акционеров (статья 15).

К отмеченному выше также стоит добавить, что согласно уже упоминавшемуся в настоящей статье пункту 2 статьи 1 Закона № 115-ФЗ к НП применяются правила Закона № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» о закрытых акционерных обществах, если иное не предусмотрено Законом № 115-ФЗ. В связи с этим большинством в три четверти голосов акционеров, принимающих участие в общем собрании акционеров, также принимаются следующие важнейшие решения (пункт 4 статьи 49 Закона № 208-ФЗ): внесение изменений и дополнений в устав общества или утверждение устава общества в новой редакции; реорганизация общества; ликвидация общества, назначение ликвидационной комиссии и утверждение промежуточного и окончательного ликвидационных балансов.

технического характера. Положения законопроекта одновременно затрагивают ряд концептуальных положений, реализация которых может послужить «размыванию» сущности НП. Однако приведет ли это к широкому распространению акционерных обществ работников в России? – вопрос открытый.

В связи с этим рассмотрим возможные сценарии развития коллективного предпринимательства в России.

Пессимистический сценарий

Недостаточное внимание со стороны органов власти и общества к сущности коллективного предприятия как альтернативной форме организации высокоэффективного производства и обеспечения производительности труда с одной стороны, и скептическое отношение к возможности эффективного функционирования таких предприятий с другой стороны могут привести к все более усиливающейся тенденции «вымирания» коллективных предприятий со временем. Дезинтеграционные процессы приведут к полному исчезновению народных предприятий как важного элемента коллективного сектора экономики России.

Реалистичный сценарий

Существующие коллективные предприятия, в т.ч. кооперативы и акционерные общества работников, а также развитие коллективных форм хозяйствования в Липецкой области останутся прежним «бастионом» и несмотря на неблагоприятную институциональную среду будут функционировать на региональном уровне. Поддержка со стороны властей субъектов РФ, тиражирование опыта Липецкой области позволит обеспечить выживание в целом коллективного сектора, хотя бы в отдельных регионах РФ.

Оптимистичный сценарий

Сеть коллективных предприятий может стать серьезной силой не только в достижении индивидуальных целей работников, укрепления их личного благосостояния и социальной защищенности, но и реализации общегосударственных задач, приоритетных национальных проектов, обеспечении роста экономики. Поддержка становления и развития коллективных форм хозяйствования будет рассматриваться как стратегическое направление развития не только на региональном, но и на народнохозяйственном уровнях.

Выводы по Главе II

1. Как показал проведенный анализ, важнейшими факторами эффективного функционирования коллективных предприятий являются следующие: *во-первых*, преодоление отчуждения работников от хозяйственной власти, средств производства и результатов своего труда; *во-вторых*, демократизация хозяйствования, повышение вовлеченности трудового коллектива в решении проблем предприятия; *в-третьих*, усиление творческой инициативы трудового коллектива, руководителей и специалистов в хозяйственной деятельности; *в-четвертых*, повышение экономической заинтересованности и ответственности всего коллектива и отдельных работников в результатах производства.

2. Организационная культура коллективных предприятий сконструирована таким образом, что создает благоприятные условия для комфортной рабочей среды, стимулирующей работников-акционеров в полной мере реализовать свой потенциал и выстраивать гармоничные отношения друг с другом на базе принципов партисипативного менеджмента. Развитие семейных трудовых отношений, которое является приоритетным направлением управления персоналом на коллективных предприятиях, проявляется в большей вовлеченности, информированности и лояльности персонала таких фирм. Кроме того, в условиях коллективного хозяйствования возрастает уровень доверия между работниками, снижается острота внутрикорпоративных конфликтов, а руководство предприятия более внимательно относится ко всем своим сотрудникам.

3. Значение кооперативного предпринимательства в решении социально-экономических задач Липецкой области является достаточно высоким. Политика Липецкой области в сфере поддержки коллективных форм хозяйствования является уникальной. Впервые в РФ вопросы теории и практики коллективного хозяйствования стали объектом внимания со стороны органов власти и лично главы Администрации Липецкой области. Более того, развернута большая работа по предоставлению соответствующей поддержки предприятиям коллективных форм хозяйствования. Это большой прорыв после 25-летнего периода игнорирования обществом преимуществ и потенциала коллективных предприятий в обеспечении устойчивого социально-экономического развития как региона, так и страны в целом.

Государственная поддержка коллективных предприятий на уровне региона является эффективной. Это следует из позитивных оценок респондентов результатов такой поддержки. Высокая доля положительных ответов обусловлена востребованностью созданных за последние 3-5 лет в Липецкой области институтов поддержки предприятий коллективных форм хозяйствования, а также других мер в рамках программы развития коллективных форм собственности на территории региона.

ГЛАВА III. ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ МЕХАНИЗМОВ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Становление и развитие коллективных предприятий должны носить системный характер, что позволит выйти им на траекторию сбалансированного развития. Для этого требуется создание эффективной институциональной среды, включающей соответствующие экономические, правовые, организационные и иные изменения. По сути, речь идет о разработке и реализации соответствующих организационно-экономических механизмов, способствующих широкому распространению коллективных форм хозяйствования в современной экономике.

Термин «механизм» обычно трактуется как последовательность состояний, процессов, определяющих собой какое-нибудь действие, явление, или система, устройство, определяющее порядок какого-нибудь вида деятельности. В экономической литературе отсутствует единое понимание термина «организационно-экономический механизм» (далее – ОЭМ), более того имеющиеся определения зачастую противоречивы и недостаточно полны¹¹².

Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. под ОЭМ понимают как «совокупность организационных структур, конкретных форм и методов управления, а также правовых норм, с помощью которых реализуются действующие в конкретных условиях экономические законы, процесс воспроизводства» (Райзберг, Лозовский, Стародубцева, 2012).

Учитывая разных подходы к определению, под ОЭМ будем понимать систему устойчивых взаимосвязей между участниками экономической деятельности, экономическими институтами и органами регулирования, обеспечивающих эффективное функционирование хозяйствующих субъектов и других форм экономической активности.

Прежде чем к перейти к конструированию организационно-экономических механизмов, сформулируем базовые характеристики эффективной модели коллективного предприятия, развивающие

¹¹² Обзор основных подходов к выявлению содержания термина «ОЭМ» представлен в работах (Кухарук, 2013; Холодкова, 2016).

традиционную модель самоуправляемой фирмы и позволяющие решить проблему дисбаланса интересов различных участников производства (Приложение Е).

Исходя из данной модели, система поддержки становления и развития коллективных предприятий будет состоять из следующих блоков (Хабибуллин, 2013; 2016с):

- 1. Государственная поддержка становления и развития коллективных предприятий (в том числе формирование правового механизма);*
- 2. Формирование опорных структур коллективного предпринимательства;*
- 3. Развитие внутрифирменной демократизации управления на предприятиях;*
- 4. Формирование системы обучения работников производственному самоуправлению.*

Данные блоки (см. Приложение Ж) представляют собой внутренние и внешние механизмы поддержки становления и развития коллективных предприятий. Все механизмы системы поддержки коллективных форм хозяйствования взаимосвязаны между собой, и реализация каждого направления в рамках данной системы обуславливает синергетический эффект в обеспечении устойчивого развития коллективных предприятий. Взаимосвязь между данными институтами поддержки становления и развития коллективных форм хозяйствования заключается в следующем.

Повышение степени демократизации управления на микроуровне, применение инструментов партисипативного менеджмента являются необходимыми условиями существенного влияния функционирования институтов поддержки коллективных форм хозяйствования на развитие процессов становления коллективных предприятий на макроуровне. В свою очередь без преодоления авторитаризма на уровне предприятия внешние институты (эффективный нормативно-правовой механизм регулирования коллективных предприятий, опорные структуры (образовательные, научно-исследовательские, финансовые и др. организации)) в отрыве от процессов демократизации на микроуровне сами по себе не смогут обусловить устойчивое развитие коллективных предприятий в масштабах национальной экономики.

В то же время фирме, управление которой осуществляется на демократических принципах, в неблагоприятных рыночных условиях жесткой авторитарной модели хозяйствования, в отсутствие институтов поддержки выжить достаточно сложно. Одним из таких неблагоприятных условий является отсутствие демократии на макроуровне. Самоуправляемые фирмы в этих обстоятельствах выглядят как островки в море (или среде), которому свойственны базовые характеристики хозяйствования, принципиально отличные от характеристик этих фирм. Как отмечает А.В. Бузгалин, «стремление развивать самоуправление в трудовом коллективе без самоуправления на макроуровне так же неэффективно, как попытка создания акционерных обществ в экономике, где нет рынка и денег» (Бузгалин, 1994а).

Поэтому связь между внутренними и внешними организационно-экономическими механизмами является определяющей, и успешное протекание процессов становления и развития коллективного предпринимательства возможна только при реализации системного подхода, учитывающего взаимосвязь и диалектическое единство внутренних и внешних институтов.

3.1. Государственная поддержка становления и развития коллективного предпринимательства

Одним из наиболее значимых условий становления и развития народных предприятий является поддержка государства. Как показывает мировой опыт, коллективные формы хозяйствования способны реализовать в полной мере свой потенциал лишь при господдержке их деятельности на начальном этапе развития. При этом развитие народных предприятий – один из путей решения важнейших социально-экономических задач, таких, как функционирование малонаселенных пунктов, снижение безработицы, развитие социальной сферы регионов и т.д.

Немаловажную роль в данном процессе (если не основную) играет законодательная поддержка, а также совершенствование имеющихся законодательных норм в обеспечении устойчивого развития коллективных предприятий (Седов, Хабибуллин, 2017).

В России тема правового обеспечения развития коллективного предпринимательства и самоуправления на микроэкономическом уровне не пользуется популярностью у законодателей, хотя отдельные попытки внести

поправки в закон о народных предприятиях предпринимались¹¹³. В этой связи показателен опыт США, где с 70-х гг. XX века законодателями принято не менее 25 нормативных актов, регулирующих правовой механизм создания коллективных предприятий в акционерной форме (Тарасов, 2010:43).

Во-первых, на данный момент существенным препятствием на пути создания НП является законодательное положение, согласно которому НП может создаваться путем преобразования акционерного общества только в том случае, если работникам данного общества уже принадлежит не менее 49% акций в уставном капитале предприятия.

К сожалению, в современных условиях НП можно создать только тогда, когда основные собственники и топ-менеджмент компании сами готовы разделить «контроль над бизнесом» с трудовым коллективом. При таких условиях норма «не менее 49%» создает юридическое препятствие для принятия подобного решения.

Кроме того, следует отметить, что в течение двух последних десятилетий доля принадлежащего работникам акционерного капитала в уставном капитале российских компаний снижается (Рудык, 2011:306). Таким образом, сохранение правила о необходимости передачи в собственность работников не менее 49% акций предприятия при преобразовании данного предприятия в народное практически не позволяет запустить процессы такого преобразования.

Такая доля акций работников на начальном этапе преобразования акционерных обществ в НП видится завышенной, т.к. согласно пункту 2 статьи 4 Закона № 115-ФЗ на дату окончания пятого или десятого финансового года (в зависимости от количества акций частных инвесторов в уставном капитале НП) работникам НП так или иначе должно принадлежать количество акций, номинальная стоимость которых составляет более 75% уставного капитала НП.

Во-вторых, еще одним ограничением, требующим снятия, является запрет на преобразование в народные предприятия государственных и муниципальных унитарных предприятий. В связи с этим необходимо внести

¹¹³ В сентябре 2003 г. депутаты ГД РФ А.К.Исаев, Ю.Д.Маслюков, А.Г.Пузанский, Б.Н.Пастухов, В.В.Рязанский, Г.Н.Селезнев представляли на рассмотрение законопроект «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)». В сентябре 2012 г. парламентское большинство отклонило законодательную инициативу Справедливой России о принятии необходимых изменений в ФЗ №115.

соответствующие изменения в Закон № 115-ФЗ и в Федеральный закон от 21.12.2001 № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества» (далее – Закон о приватизации)¹¹⁴, что позволило бы существенно ускорить процесс становления российских коллективных форм хозяйствования.

Более того, при ознакомлении с ограничениями на создание народного предприятия, установленными пунктом 1 статьи 2 Закона № 115-ФЗ возникает закономерный вопрос о целесообразности установления правила о создании такого предприятия исключительно путем реорганизации коммерческих организаций в форме их преобразования. Ведь видимые экономические и правовые препятствия для создания народного предприятия не с помощью реорганизации коммерческих организаций, а путем изначального создания акционерного общества работников в реальности отсутствуют.

Как показывает исследование мирового и отечественного опыта развития хозяйствующих субъектов, востребованность в НП усиливается в периоды кризисного развития. Одним из способов выживания предприятия, состояние которого – кризисное или на грани банкротства, является выкуп его акций занятыми на нем работниками. По этой причине также следует произвести корректировки положений Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»¹¹⁵, что позволило бы производить реорганизацию предприятия-должника в народное предприятие в период введения процедур наблюдения и финансового оздоровления. При этом речь не идет о принудительном отчуждении акций. Обязательства перед кредиторами сохраняются (при их возможной реструктуризации по соглашению сторон), акции выкупаются, а не изымаются у собственников. Расчет на то, что преобразование предприятия в форму НП, как показывает мировая практика, может обусловить значительное повышение эффективности его работы, что увеличивает вероятность исполнения обязательств перед кредиторами (а не наоборот).

¹¹⁴ Федеральный закон от 21.12.2001 № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016) // «Собрание законодательства РФ», 28.01.2002, № 4, ст. 251; 04.07.2016, № 27 (Часть I), ст. 4198

¹¹⁵ Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016) // «Собрание законодательства РФ», 28.10.2002, № 43, ст. 4190; 04.07.2016, № 27 (часть II), ст. 4293.

В-третьих, в настоящее время трудно представить ситуацию, при которой работники предприятий смогли бы за счет своих сбережений выкупить акции предприятия. На наш взгляд, важнейшим условием развития НП в России является реализация возможности их образования в ходе современных приватизационных процессов, несмотря на то, что законодательство о приватизации не предусматривает каких-либо приватизационных преимуществ и особых условий для трудовых коллективов. Следует внести в него поправки, позволяющие повысить уровень контроля трудового коллектива над приватизируемым предприятием, в том числе вернуться к возможности аренды предприятия как имущественного комплекса в рамках статьи 132 ГК РФ) с правом его последующего выкупа трудовым коллективом.

Не менее целесообразным является установление системы льгот при создании НП в ходе приватизации государственного или муниципального имущества: возможность выкупа его работниками в рассрочку и со скидкой акций предприятия за счет будущих его прибылей, а также предоставление налоговых льгот финансовым организациям в случае предоставления ими кредитов на данные цели. Это потребует внесения изменений в Закон о приватизации (введение исключения из принципа равенства покупателей государственного и муниципального имущества для трудовых коллективов) и Налоговый Кодекс Российской Федерации¹¹⁶ (освобождение предприятия, преобразуемого в НП, и кредиторов работников такого предприятия от уплаты налога на прибыль организаций на определенный срок либо снижение соответствующих налоговых ставок уплачиваемых в бюджет налогов).

В-четвертых, важнейшим направлением стимулирования становления НП в сфере малого бизнеса могло бы стать снижение при их создании минимального порога численности их работников с 51 (согласно статье 9 Закона № 115-ФЗ) до 15 человек. Такие изменения необходимо осуществить в связи с тем, что народные предприятия в большинстве случаев представляют собой субъекты микро-, малого и среднего предпринимательства (несмотря на то что по такому признаку, как организационно-правовая форма, они являются акционерными обществами – формой ведения крупного бизнеса) В

¹¹⁶ «Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая)» от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 30.11.2016) // «Собрание законодательства РФ», 07.08.2000, № 32, ст. 3340; 05.12.2016, № 49, ст. 6849.

соответствии с частью 1.1 статьи 4 Федерального закона от 26.10.2002 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации»¹¹⁷, одним из условий отнесения организаций к таким субъектам является достижение следующих показателей численности работников: (1) Для микропредприятий – до 15 человек; (2) Для малых предприятий – до 100 человек; (3) Для средних предприятий – от 100 одного до 200 пятидесяти человек.

Таким образом, целесообразно произвести корреляцию данных показателей с положениями № 115-ФЗ.

При этом необходимо пересмотреть пункт 4 статьи 9 Закона № 115-ФЗ, согласно которому число акционеров народного предприятия не должно превышать 5 тыс. Следует отметить, что деятельность ряда НП за рубежом с численностью трудящихся, превышающей 5 тыс. человек, является достаточно эффективной¹¹⁸.

На наш взгляд, необходимо значительно повысить (или ликвидировать) установленную Законом № 115-ФЗ верхнюю планку численности работников НП. Задача обеспечения участия и учета интересов на общих собраниях акционеров НП всех его работников-акционеров (численность которых превысит 5 тыс. человек) решается следующим образом. У этих работников есть возможность заключения корпоративного договора (статья 67.2 ГК РФ) об осуществлении своих корпоративных прав (в том числе по вопросам голосования на общих собраниях акционеров и назначении своего представителя при голосованиях на общих собраниях).

В-пятых, пристальное внимание стоит уделить нескольким положениям, касающимся распределения, продажи и выкупа акций НП. Так, в частности, необходимо следующее.

(1) Следует внести изменения в пункт 2 статьи 5 Закона № 115-ФЗ в целях уточнения порядка распределения дополнительных и выкупленных акций НП среди его работников в связи с тем, что формулировка Закона «...распределяются между всеми имеющими на то право работниками

¹¹⁷ Федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» с изм. и доп., вступ. в силу с 01.08.2016 // «Собрание законодательства РФ», 30.07.2007, № 31, ст. 4006, 04.07.2016, № 27 (Часть I), ст. 4198.

¹¹⁸ Из американских предприятий, на 100% принадлежащих своим работникам, можно назвать Lifetouch (с численностью персонала – 25 тыс. человек), Penmac (18 тыс.), Amsted Industries (16 тыс.), Houchens Industries (15,3 тыс.) и т.д. (The Employee Ownership..., 2016).

народного предприятия...» оставляет открытым вопрос, какие именно работники имеют право на участие в распределении акций и в каком порядке такое распределение осуществляется.

(2) Необходимо снять излишние ограничения на количество разрешенных к продаже акций НП одним работником-акционером, зафиксированные в пункте 3 статьи 6 Закона № 115-ФЗ¹¹⁹.

(3) Представляется спорным положение пункта 1 статьи 7 Закона № 115-ФЗ, согласно которому выкупная стоимость всех акций НП определяется ежеквартально по методике, утверждаемой общим собранием акционеров, при этом указанная стоимость не должна составлять менее 30 процентов стоимости чистых активов НП и должна, *как правило* (курсив – авт.), соответствовать их рыночной стоимости. Норма, позволяющая осуществлять выкуп акций у акционеров НП в установленных случаях по цене, ниже рыночной, является дискриминационной в отношении этих участников деятельности предприятия, особенно работников-акционеров. В этом случае разумным выглядит механизм, используемый в рамках Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»¹²⁰ (пункт 3 статьи 75), когда выкуп акций акционерным обществом производится по цене не ниже рыночной, которая определяется независимым оценщиком.

В-шестых, пункт 7 статьи 12 Закона № 115-ФЗ также подлежит изменению. В частности, следует снять установленные в указанном пункте различные числовые и процентные показатели и зафиксировать императивное участие представителя работников-неакционеров в работе наблюдательного совета¹²¹.

В-седьмых, в обновленном Законе № 115-ФЗ значимым может стать положение, согласно которому срок работы в должности генерального директора должен быть ограничен. На сегодняшний день Законом № 115-ФЗ

¹¹⁹ Поскольку один акционер народного предприятия, являющийся его работником, не может владеть количеством акций этого предприятия, номинальная стоимость которых превышает 5% его уставного капитала, то такое ограничение, как предусмотренная Законом № 115-ФЗ возможность уменьшения количества разрешенных к продаже акций народного предприятия одним работником-акционером по решению общего собрания акционеров на суммарное количество ниже 20% от количества акций, принадлежащих работнику, является, на наш взгляд, чрезмерным.

¹²⁰ Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016) // «Собрание законодательства РФ», 01.01.1996, № 1, ст. 1; 04.07.2016, № 27 (часть II), ст. 4273.

¹²¹ Цель изменения сделать императивным присутствие представителя работников-неакционеров в составе наблюдательного совета – без каких-либо законодательных условий, касающихся численности работников-неакционеров.

заложена возможность избрания на должность генерального директора одного лица неограниченное число раз¹²².

Кроме того, необходима корректировка положения пункта 9 статьи 6 Закона № 115-ФЗ¹²³. На основании этой формулировки запрет на продажу акций генеральному директору НП, его заместителям и помощникам, членам наблюдательного совета и членам контрольной комиссии не распространяется на продажу акций, принадлежащих юридическим и физическим лицам, не являющимся работниками этого предприятия. В то же время такой запрет установлен на продажу акций, находящихся в собственности работников НП.

В-восьмых, в пункте 1 статьи 10 Закона № 115-ФЗ особо оговариваются случаи голосования по принципу «1 акционер – 1 голос». На наш взгляд, целесообразно отнести к таким случаям и вопрос о принятии решения о ликвидации НП, назначении ликвидационной комиссии и утверждении промежуточного и окончательного ликвидационных балансов (подпункт 15 пункта 1 статьи 10). Таким образом, пункт 1 статьи 10 следует дополнить следующей правовой нормой: «Решения по подпункту 15 настоящего пункта принимаются большинством не менее чем 90% голосов акционеров, принимающих участие в общем собрании акционеров по принципу «1 акционер – 1 голос» (курсив – авт.). Добавление к указанному подпункту предусматривает принятие решения о ликвидации народного предприятия голосами не менее 90% его акционеров с целью недопущения непродуманных решений и уничтожения этого предприятия¹²⁴.

Реализация государственной экономической политики развития коллективных предприятий (помимо совершенствования законодательства) предполагает достижение общих и специальных целей.

¹²² Цель предлагаемой поправки заключается в следующем. На НП (как в демократически управляемых компаниях) должна быть налажена система смены лиц, занимающих высшую должность, во избежание застоя в развитии предприятия и злоупотреблений со стороны «вечного» генерального директора, способного со временем установить тотальный контроль над всеми управленческими структурами и процессами. В этой связи необходимо изменить формулировку пункта 2 статьи 13 Закона № 115-ФЗ, исключив из него: «...и может избираться неограниченное число раз». Откорректированная версия данного пункта: «Генеральный директор народного предприятия избирается решением общего собрания акционеров на срок, определенный уставом народного предприятия, но не более чем на пять лет».

¹²³ «Акционеры народного предприятия – физические лица, не являющиеся его работниками, и юридические лица имеют право в любое время продать по договорной цене принадлежащие им акции в первую очередь акционерам народного предприятия, а в случае их отказа – самому народному предприятию или его работникам, не являющимся его акционерами».

¹²⁴ Эта правовая норма необходима в связи с тем, формы давления на работников очень разнообразны, и данная норма призвана уменьшить случаи принятия решений под давлением.

К общим целям экономической политики становления и развития коллективных предприятий относятся:

во-первых, расширение спектра организационно-правовых моделей демократически управляемых фирм (коллективным предприятием может быть любое юридическое лицо в любой форме, при условии указания в его уставе норм, в соответствии с которыми трудовой коллектив осуществляет управление им), создание для различных субъектов коллективного предпринимательства благоприятных условий;

во-вторых, гарантия экономических свобод (защита государством предприятий от рейдерских захватов и поглощений, а также от административного и коррупционного давления и др.); обеспечение надлежащего исполнения законодательства.

Постановка специальных целей экономической политики развития коллективных предприятий предполагает формулирование мер по их достижению.

Специальными задачами государственной политики поддержки устойчивого развития таких предприятий являются: (1) защита законных прав и интересов субъектов коллективного хозяйствования; (2) разработка и принятие мер, направленных на обеспечение финансово-экономических основ становления и развития коллективных предприятий; (3) разработка и реализация мер, направленных на развитие информационно-аналитической поддержки развития коллективных предприятий.

Основными *финансово-экономическими мерами поддержки становления и развития* коллективных предприятий являются следующие.

Во-первых, предоставление налоговых льгот предприятиям, внедряющим принципы самоуправления в сфере организации хозяйственной деятельности, на первых этапах их становления. В целях стимулирования развития коллективных предприятий, образованных на базе акционерной формы собственности работников, целесообразно облегчить их налоговую нагрузку по причине большего объема их обязательств по сравнению с традиционными акционерными компаниями (в частности, НП должны выкупать у увольняющихся работников-акционеров принадлежащие им акции).

Во-вторых, предоставление льгот различным участникам процесса выкупа трудовыми коллективами капитала (имущества) предприятий у их прежних собственников. В списке таких льгот – приобретение работниками имущества (в частности, акций) предприятий по цене с дисконтом либо в рассрочку за счет будущей прибыли. При этом направляемая предприятием на эти цели прибыль налогом не облагается. Целесообразно (по американскому опыту) установление системы льгот для компаний, оказывающих субъектам коллективного предпринимательства кредитные и иные услуги. В качестве альтернативы возможно создание на федеральном (или региональном) уровне кредитных организаций особого типа, специализирующихся на предоставлении финансовых и иных услуг субъектам коллективного хозяйствования.

В-третьих, оказание поддержки организациям, являющимся опорными структурами коллективных предприятий (в частности, образовательным, научно-исследовательским, финансовым и др. организациям). При этом значимой является поддержка федеральными органами власти инициатив администраций различных субъектов России по реализации проектов создания и развития коллективных предприятий на своих территориях (в частности, Липецкой области, единственного субъекта РФ, стимулирующего процесс создания и развития субъектов коллективного предпринимательства).

Развитие коллективных предприятий обуславливает повышение уровня занятости населения регионов, расширяет возможности значительной части членов общества их социальной реализации¹²⁵. Функционирование небольших и средних фирм, определяющих социально-экономическую жизнь небольших населенных пунктов и поведение местных рынков, находится сегодня в наиболее сложном экономическом положении. В этой связи необходимость сохранения и развития коллективных предприятий должно стать одним из важнейших направлений экономической политики государства.

С целью совершенствования информационно-аналитического обеспечения предприятий коллективных форм хозяйствования необходимо, с

¹²⁵ Кроме того, субъекты коллективного хозяйствования предлагают их членам (участникам) «уникальные механизмы солидарности (создавая надежные структуры собственности), способствующие укреплению групповой этики и долгосрочным инвестициям» (Communication..., 2010), что обуславливает устойчивость этих предприятий в кризисные периоды. Причем степень их устойчивости выше по сравнению с аналогичным показателем традиционных частнокапиталистических компаний (Lampel, Bhalla, Chordia, 2014; Webb, Cheney, 2014).

одной стороны, на уровне регионов координировать работы по становлению и развитию коллективных предприятий на базе небольших и средних предприятий, в частности, по разработке и реализации целевых программ (по примеру Липецкой области). С другой – возложить на определённый научно-исследовательский институт либо отдел или департамент одного из министерств обязанности по научно-методическому, аналитическому и статистическому сопровождению деятельности предприятий коллективных форм хозяйствования на территории РФ.

Кроме того, целесообразна организация научно-информационного обеспечения в рамках совместной деятельности Секции по проблемам демократизации управления предприятиями Научного Совета «Проблемы комплексного развития предприятий» при Отделении общественных наук РАН, Союза народных предприятий Урала, научно-исследовательских и образовательных учреждений России, зарубежных организаций. В функции этой группы может входить мониторинг и анализ текущей деятельности коллективных предприятий, формирование и регулярное пополнение базы данных показателей деятельности этих фирм, а также других информационных материалов, издание справочника «Коллективные предприятия России», разработка и поддержка сайта, посвященного вопросам деятельности предприятий коллективных форм хозяйствования.

3.2 Формирование опорных структур коллективного предпринимательства

Опорная инфраструктура коллективного предпринимательства – это совокупность учреждений, организаций, фирм, структур, обеспечивающих процесс подготовки, становления и развития предприятий, система управления которыми является демократической (решения по вопросам деятельности предприятия принимает общее собрание его акционеров-работников по принципу «1 человек — 1 голос»). Как показывает опыт успешных зарубежных предприятий, наличие опорных структур увеличивает потенциал выживания предприятий коллективных форм хозяйствования.

В нашей стране практически отсутствует опыт формирования и функционирования таких структур (цель которых – поддержка предприятий коллективных форм хозяйствования). Однако, ориентируясь на опыт коллективных предприятий, мы можем рекомендовать ряд организационно–

методических и административных мер поддержки государством их развития (в контексте формирования опорных структур).

Важным условием становления и развития народных предприятий может стать создание и деятельность «Российского союза коллективных предприятий»¹²⁶. Основные цели Союза следующие: (1) объединение действующих коллективных предприятий и оказание помощи создаваемым субъектам коллективного предпринимательства; (2) защита интересов коллективных предприятий; (3) пропаганда перспективных методов и форм коллективного хозяйствования.

Основными направлениями деятельности «Российского союза коллективных предприятий» могут быть следующие: (1) совершенствование законодательства, регулирующего деятельность коллективных предприятий; (2) сбор информации о деятельности коллективных предприятий и организация обмена опытом между ними; (3) разработка внутренних документов предприятий коллективных форм хозяйствования; (4) обсуждение и решение проблем, возникающих в процессе коллективного хозяйствования.

Одной из значимых опорных структур развития коллективного предпринимательства мог бы стать *Центр мониторинга состояния и развития коллективных предприятий*. Создание такой организационной единицы в составе Администрации субъектов РФ целесообразно по многим причинам, среди которых основными являются следующие:

- гарантированное Администрацией функционирование Центра в течение долгосрочного периода является условием непрерывного совершенствования методического обеспечения и организации работ в сфере мониторинга предприятий коллективных форм хозяйствования;
- независимость работы Центра от количества обследуемых предприятий коллективных форм хозяйствования, их финансового положения, а также от их отношения к цели, задачам и методам мониторинга. Таким образом, будет достигнута объективность результатов изучения данного

¹²⁶ В конце 2015 г. Администрация Липецкой области приняла решение о создании Союза народных предприятий Липецкой области (Союз народных предприятий..., 2015). Формирование региональных отделений является важнейшим этапом в процессе становления общероссийского Союза коллективных предприятий. Такие институты основаны на сотрудничестве между экономическими агентами. Деформируя процессы конкуренции, они одновременно берут на себя функции регулирования, являвшиеся ранее прерогативой государства (Полтерович, 2015:37). В апреле 2017 г. был сформирован Национальный Союз народных и коллективных предприятий. Создание такой опорной структуры видится нами позитивным шагом в деле возрождения коллективного сектора экономики России.

сектора и выводов о состоянии данного сектора и рекомендаций по дальнейшему его развитию;

- деятельность созданного в рамках Администрации Центра в сфере мониторинга предприятий коллективных форм хозяйствования имеет статус государственного мероприятия. Это влечет повышение уровня ответственности предприятий при их ответах на запросы Центра, а также увеличение доверия (внимания) к выводам и результатам мониторинга данного сектора;

- возможность планировать работы по проведению долгосрочных эмпирических исследований (обследований предприятий) на длительные периоды, а в идеале на бессрочную перспективу;

- обеспечение стабильного финансирования деятельности Центра, и, следовательно, возможность проведения сравнительных, сопоставительных и т. п. долговременных прикладных научных исследований и т. д.;

- возможность привлечения административного ресурса для получения труднодоступной информации и обеспечения преемственности методов и технологий исследования.

Цель создания Центра заключается в формировании государственной политики и стратегии в области поддержки предприятий коллективных форм собственности и хозяйствования, осуществляющих деятельность в регионе, а также создание и постоянно обновление информационной базы данных юридических лиц названного сектора, научно–методическое обеспечение их деятельности и др.¹²⁷. (Хабибуллин, 2016).

¹²⁷ Ориентируясь на сформулированную таким образом цель деятельности Центра, основными направлениями его работы должны стать:

(1) разработка методического обеспечения работ по сбору, а также по первичной и углубленной обработке эмпирической информации о состоянии отдельных предприятий коллективных форм хозяйствования и сектора коллективных предприятий региональной экономики в целом;

(2) разработка анкет для очного интервьюирования и заочного опроса представителей предприятий данного сектора;

(3) регулярный сбор и обработка информации о состоянии предприятий коллективных форм собственности и хозяйствования (в частности, о формах организации управления на них, используемых технологиях производственных процессов и др.);

(4) анализ и интерпретация собранной информации о состоянии предприятий коллективных форм хозяйствования и формулирование выводов о перспективах развития отдельных предприятий и сектора экономики региона в целом;

(5) совершенствование методов и способов поддержки деятельности предприятий коллективных форм хозяйствования;

(6) анализ отечественной и мировой практики работы предприятий коллективных форм хозяйствования, выявление развиваемых ими прогрессивных и инновационных технологий, методов организации труда и управления и т. п., а также доведение этой информации до предприятий этого типа, осуществляющих деятельность в регионе;

Решение Центром названных выше задач предполагает образование в его составе нескольких (по крайней мере, трех) структурных подразделений (групп сотрудников). Одно из подразделений – группа эмпирических исследований, то есть проведения регулярных обследований предприятий и первичной обработки результатов опросов.

Другое подразделение в рамках Центра – группа методического обеспечения и организации работ по эмпирическому обследованию (мониторингу) предприятий коллективных форм хозяйствования.

Третье подразделение в рамках Центра – группа активизации развития и организации обмена опытом, а также распространения инноваций среди предприятий.

Четвертое подразделение – группа разработки предложений по совершенствованию законодательства в области работы предприятий коллективных форм хозяйствования.

Для решения задачи становления Центра в качестве полномасштабного органа поддержки развития предприятий коллективных форм хозяйствования необходимо включить предложения по его созданию в государственную программу «Развитие кооперации и коллективных форм собственности в Липецкой области», а также предусмотреть в Стратегии социально-экономического развития области. Кроме того, целесообразно разработать предварительные мероприятия по расширению сферы деятельности Центра с целью решения названных выше задач в масштабах всей страны.

Одна из задач Центра – выделение в перспективе в отдельное направление такого вида деятельности, как разработка методов выявления факторов экономического риска предприятий коллективных форм хозяйствования (на основе информации, получаемой в результате их мониторинга) и способов формирования антирисковых воздействий. Факторы экономического риска будут выявляться как для отдельных предприятий, так и для сектора в целом. Предполагается разработка соответствующего

(7) организация мероприятий по обмену опытом эффективной работы передовых (наиболее успешных) предприятий коллективных форм хозяйствования (в частности, по способам привлечения инвестиций с целью обновления основных фондов предприятий, например, на модернизацию оборудования); организация мероприятий осуществляется совместно с отраслевыми и региональными объединениями предприятий;

(8) разработка предложений по организации и совершенствованию системы подготовки (и переподготовки) квалифицированных кадров для предприятий коллективных форм хозяйствования;

(9) разработка предложений по совершенствованию законодательства в сфере коллективного предпринимательства.

методического обеспечения. На базе таких исследований возможны формирование, в частности, предложений по совершенствованию законодательных актов, регулирующих деятельность предприятий данного типа, по совершенствованию институциональной среды и др.

На наш взгляд, так называемые *бизнес-инкубаторы* могли бы оказывать существенную поддержку становлению коллективных предприятий в условиях многоукладной экономики, отсутствия (дефицита) теоретических знаний и практического опыта у большинства предпринимателей, начинающих деятельность в сфере коллективного хозяйствования, отсутствия развитой инфраструктуры и незащищенности народных предприятий (в частности, от административного давления, недружественных поглощений и др.) (Кришталева, Нестеренко, Тараруева, 2015:281).

Главная цель таких бизнес-инкубаторов – оказание помощи субъектам коллективного предпринимательства на начальных этапах их развития. Суть поддержки в рамках бизнес-инкубации – в создании «тепличных» условий для коллективных предприятий путем ограждения (полного или частичного) их от воздействия неблагоприятной внешней среды, а также удовлетворения комплекса потребностей, возникающих у предприятий на ранних этапах развития (Горбунов, 2014:37).

Бизнес-инкубаторы могут осуществлять следующие функции: (1) предоставлять различные ресурсы субъектам коллективного хозяйствования с целью содействия их ускоренному росту, в частности, физическое пространство для обеспечения их бесперебойного функционирования; (2) содействовать их доступу к финансированию путем включения их в состав участников региональных программ развития коллективных форм хозяйствования; (3) оказывать услуги обучения участников народных предприятий основам коллективного хозяйствования и т.д.

Востребованность в таких организациях, по нашему мнению, является высокой. При этом максимально благоприятный, «тепличный» институциональный климат необходим субъектам коллективного предпринимательства не только на начальных стадиях их развития, но и на последующих этапах. Такой климат обусловит рост эффективности их функционирования.

Целями формирования инкубаторов коллективных предприятий являются: (1) обеспечение занятости, в т. ч. молодежи и незащищенных слоев общества, путем создания рабочих мест на действующих и вновь создаваемых коллективных предприятиях; (2) насыщение рынка качественными товарами и услугами по ценам, доступным для основной части населения страны; (3) увеличение налоговых поступлений в бюджет от народных предприятий по мере повышения эффективности последних; (4) гармонизация общественных отношений в результате развития социального партнерства между органами власти, трудовыми коллективами и бизнес-сообществом.

Зарубежный опыт становления коллективных предприятий показывает, что в список видов поддержки предприятий коллективной формы хозяйствования, обуславливающих их успех, (помимо законодательной, финансовой, имущественной) входит *информационное обеспечение процессов их становления и развития* (в частности, распространение деловой информации о развитии коллективных форм хозяйствования, а также о мерах их поддержки).

Основными направлениями программы могли бы стать следующие: (1) Активная пропаганда коллективных форм хозяйствования, опыта работы таких предприятий и структур их поддержки; (2) Информирование населения о возможностях, принципах и преимуществах функционирования самоуправляемых фирм; (3) Расширение социальной базы сектора народных предприятий за счет привлечения в эту сферу широких слоев населения и укрепления социального статуса и престижа их участников.

Информационное обеспечение субъектов коллективного предпринимательства предполагает реализацию следующих подпрограмм (Табл. 12)¹²⁸.

Таблица 12

Информационное обеспечение субъектов коллективного хозяйствования: базовые подпрограммы, реализуемые Администрациями субъектов РФ

<i>Подпрограмма</i>	<i>Описание</i>
<i>Что нужно знать о</i>	Процесс создания коллективных предприятий вызывает у

¹²⁸ При формировании данных подпрограмм за основу взяты рекомендации, представленные в работе Кокин И.А. Информационная поддержка субъектов малого и среднего предпринимательства в муниципальных образованиях. Электронный ресурс: <http://cmo.khabkrai.ru/informacionnaya-podderzhka-subektov-malogo-i-sredn/> (дата обращения: 30.07.2016).

<i>народном предприятии и коллективном хозяйствовании?</i>	участников этого процесса множество вопросов организационного, правового, финансового характера. Доступ к информации, приведенной в рамках данной подпрограммы, позволит участникам получить ответы на поставленные вопросы. Подпрограмма обеспечения информацией о создании и функционировании коллективных предприятий может включать следующие тематические блоки: 1) свод законов, регулирующих создание, деятельность и ликвидацию коллективных предприятий; 2) системы обучения членов трудовых коллективов создаваемых коллективных предприятий (в частности, система консультаций, отраслевых семинаров и т.п.); 3) стратегическое планирование коллективных предприятий, механизмы минимизации рисков этих фирм и т.д.
<i>Что необходимо для коллективного хозяйствования?</i>	Становление коллективных предприятий и их развитие возможны при условии вовлечения трудовых коллективов в управление этими фирмами, привлечения коллективными предприятиями финансовых ресурсов, решения ими вопросов аренды помещений для осуществления своей хозяйственной деятельности, приобретения оборудования, внедрения в производство современных технологий.
<i>Как защитить коллективные предприятия?</i>	Коллективные предприятия часто сталкиваются с такими негативными проявлениями внешней среды, как административные барьеры, рейдерские захваты, игнорирование их интересов со стороны органов власти и т. д. Тематические блоки данной подпрограммы должны освещать следующие вопросы: законодательное обеспечение безопасности таких предприятий; преодоление произвола чиновников и регулирующих органов; защита от рейдерских захватов и недружественных поглощений и т.п.

3.3. Демократизация внутрифирменного управления

Результаты проведенных опросов, представленных в Главе II, свидетельствуют о следующем. Для становления коллективных предприятий необходимо решить проблему дефицита так называемой демократии участия. Самоуправление в трудовом коллективе – сложная система отношений, цель формирования которых – обеспечение участия всех его членов в управленческих процессах предприятия.

Эффективное функционирование системы управления на коллективных предприятиях осуществляется при условии задействования работников в управленческих процессах и организации этой системы на следующих основных принципах самоуправления.

Во-первых, открытый доступ всех членов коллектива к любой информации о деятельности предприятия, не составляющей государственной, а также иной, охраняемой законом, тайны.

Во-вторых, создание эффективной системы коммуникации, обеспечивающей оперативное доведение до работников информации о деятельности предприятия, необходимой для осуществления самоуправления¹²⁹.

В-третьих, обеспечение прозрачности и гласности функционирования всех органов самоуправления и администрации предприятия, в частности, предоставление работникам предприятия информации о повестке дня планируемых мероприятий, о принятых управленческих решениях и др.

В-четвертых, открытый характер деятельности всех органов самоуправления, соблюдение права каждого работника участвовать в заседаниях этих органов.

В-пятых, ответственность органов самоуправления и администрации предприятия за действия на принципах открытого менеджмента.

В целях реализации названных принципов самоуправления на коллективных предприятиях и поддержания в долгосрочной перспективе высокого уровня такого самоуправления, необходимо принятие следующих мер:

1) поддержание прозрачной системы информирования в различных формах членов трудовых коллективов предприятий об их финансовом состоянии, о проблемах и путях развития, в частности, о порядке распределения прибыли. Решение данной задачи предполагает введение на предприятиях системы открытого менеджмента, что означает ликвидацию монополии высших органов управления предприятий на получение информации и ее передачу другим лицам, а также обеспечение участников народных предприятий возможностью открытого доступа к любой интересующей их информации (финансовой, коммерческой, производственной и т.д.)¹³⁰;

¹²⁹ Функционирование этой системы коммуникации может осуществляться в разных формах с использованием комплекса различных методов доведения до работников информации о деятельности предприятия в наиболее полном объеме.

¹³⁰ Получение работниками информации о деятельности предприятий на принципах открытого менеджмента является необходимым условием осуществления эффективного самоуправления фирмами, установления доверительных отношений в трудовых коллективах, способствующих развитию качественно

2) развитие системы обучения работников предприятий и повышения их квалификации (подр. параграф 3.4). Такое обучение должно быть нацелено на формирование у членов трудовых коллективов знаний в сфере гражданского и трудового законодательства, организации финансово-хозяйственной деятельности фирм, демократизации производственных отношений и т.д.;

3) подготовка кадрового резерва руководителей и специалистов предприятий. Демократизация хозяйственной и управленческой жизни на фирмах предполагает постоянную ротацию кадров, в частности, замещение лиц, занимающих руководящие должности, на других специалистов. Решение этой задачи также связано с функционированием на предприятиях систем обучения их работников основам коллективного хозяйствования.

4) как показывают результаты наших исследований, возраст значительной части работников коллективных предприятий является преклонным. В этих условиях необходимо решение задачи омоложения трудовых коллективов путем привлечения молодых специалистов;

5) поддержание рационализаторских предложений работников предприятий, а также совершенствование системы их участия в принятии стратегических и оперативных управленческих решений;

6) постоянная работа руководителей подразделений по выявлению инициативных работников, а также сотрудников с негативным отношением к процессам, протекающим на предприятиях, с целью снижения вероятности конфликтных ситуаций или разрешения открытых конфликтов;

7) проведение руководителями подразделений фирм работы по разъяснению работникам преимуществ коллективных предприятий, система управления которых функционирует на демократических принципах.

Существенной проблемой в системе управления любого предприятия является отсутствие равноправного представительства всех его работников в органах управления (по причине доминирования авторитарной модели управления на российских предприятиях).

Среди других проблем в системе управления — ее несбалансированность (заключается в несоответствии уровня полномочий

членов трудовых коллективов уровню их ответственности), а также различные размеры сфер влияния разных участников коллектива. Эти проблемы является фактором «расшатывания» устойчивости функционирования предприятий.

Таким образом, в целях повышения устойчивости коллективных предприятий необходимо обеспечение представительства всех категорий работников в их органах управления, наделение этих органов соответствующими полномочиями.

Механизм внутрифирменной демократизации должен позволить выявлять, формировать и согласовывать интересы всех участников деятельности предприятия. Решение проблемы демократизации управления предполагает формирование органов самоуправления трудового коллектива, их построении, взаимодействии и эффективном функционировании в целях выработки, принятия управленческих решений и контроле за их выполнением со стороны работников предприятия.

Целесообразно на каждом коллективном предприятии разработать и принять документ – *«Положение о самоуправлении на предприятии»*, в котором были бы отражены: (1) Порядок формирования органов самоуправления; (2) Полномочия этих органов и их взаимоотношения; (3) Взаимодействие органов самоуправления с различными структурами предприятия; (4) Механизм принятия решения и контроль их реализации.

В условиях демократического самоуправления высшим органом управления коллективным предприятием выступает *общее собрание* его работников, которое проводится не реже одного раза в полгода, а общие собрания подразделений – в квартал.

Рабочим органом самоуправления в коллективе является *Совет трудового коллектива* (СТК) – выборный орган, представляющий интересы коллектива как хозяина предприятия, своего рода законодательная власть по всем внутренним проблемам функционирования¹³¹.

¹³¹ Среди важнейших вопросов, по которым принимаются решения Общим собранием работников:

- 1) Избрание директора (руководителя) предприятия, досрочное прекращение его полномочий, а также установление ему размера заработной платы;
- 2) Выборы членов СТК, контроль за их деятельностью;
- 3) Обсуждение и принятие по представлению СТК и администрации планов социально-экономического развития предприятия;
- 4) Выработка стратегии социальной политики;
- 5) Принятие важнейших решений по структурной и кадровой политике;

Наряду с СТК должны формироваться также *Советы коллективов в подразделениях*, задача которых – доведение до каждого работника тех решений, которые принимаются на уровне предприятия.

Таким образом, систему органов самоуправления на коллективном предприятии составляют *Общее собрание работников, Совет трудового коллектива, советы коллективов подразделений*. Между ними устанавливаются «вертикальные» и «горизонтальные» связи. Первые из них служат информационным каналом «сверху вниз» от Общего собрания к СТК и Советам коллективов в подразделениях и «снизу-вверх» – от нижних звеньев и СТК к Общему собранию. «Горизонтальные связи» обеспечивают улучшение производственных, технологических и других отношений между подразделениями.

Важной составляющей управленческой структуры коллективного предприятия является *вхождение в состав коллективных органов управления институтов гражданского общества*: представителей органов власти различного уровня, профсоюзов, защитников окружающей среды, организаций защиты прав потребителей, экспертного сообщества и т.д. Это обеспечивает защиту интересов трудового коллектива от произвола администрации предприятия, учёт в деятельности предприятия интересов государства, муниципальных и других территориальных образований, на территории которых функционирует демократически управляемая фирма.

Способность трудовых коллективов управлять предприятиями и осуществлять контроль за его деятельностью зависит в первую очередь от их возможностей в самоорганизации. Такая самоорганизация работников, являющаяся основой их самоуправления, с одной стороны, должна осуществляться на всех уровнях организации производственных процессов предприятия – от уровня подразделений до уровня корпоративных органов, принимающих стратегические решения, влияющие на уровень эффективности функционирования всех структурных единиц предприятия.

С другой стороны, опыт Мондрагонской кооперативной кооперации показывает, что самоуправление может осуществляться не только в рамках

6) Утверждение изменений устава коллективного предприятия, в т.ч. изменений размера уставного капитала коллективного предприятия, или утверждение устава предприятия в новой редакции;

7) Принятие решения о реорганизации, ликвидации коллективного предприятия.

отдельных хозяйствующих субъектов. Оно «способно выйти» за их пределы. Речь идет о становлении и развитии *территориального общественного самоуправления*. Это в большей степени касается территорий, на которых расположены градообразующие предприятия; сельской местности, важнейшую роль в жизнеобеспечении населения которой играют коллективные предприятия; «спальных» микрорайонов крупных городов, в которых проживание работников крупных предприятий является достаточно компактным (Орленко, 2007:471).

С целью осуществления и координации совместных действий в обеспечении прав работников трудовым коллективам различных предприятий целесообразно объединяться в районные, городские, областные, республиканские, общероссийские объединения трудовых коллективов.

Советы трудовых коллективов (на уровнях районов, городов, субъектов Федерации и России в целом) могли бы выступать в качестве органов управления этими объединениями и координации их действий. В перспективе эти советы могли бы стать «плацдармом» развития инфраструктуры самоуправления трудовых коллективов и таким образом опорой подлинной демократии в стране.

Образование советов трудовых коллективов предполагает расширение базы территориального общественного самоуправления. Такие советы могут стать для самых широких слоев населения постоянно действующей школой управления, способной существенно усилить представительную власть и придать ей истинный демократический характер.

3.4 Формирование систем обучения работников производственному самоуправлению

Важным направлением поддержки становления и развития коллективных форм хозяйствования является организация системы обучения работников коллективных предприятий и их представителей основам правовых, экономических и управленческих знаний, а также навыкам участия в принятии управленческих решений. Образовательный процесс как основа формирования эффективного человеческого капитала является одним из

ключевых условий трансформации отношений собственности и управления в процессе деятельности народных предприятий¹³².

Анализ мировой практики дает основание для следующего вывода. Переход к открытой системе менеджмента возможен при условии решения задачи создания системы обучения работников основам партисипативного менеджмента и их подготовки к такому коллективному управлению.

Система непрерывного правового, управленческого и экономического образования работников должна включать преподавание работникам таких дисциплин, как гражданское и трудовое законодательства, организация труда, финансово-хозяйственная деятельность предприятий и т.д. Как правило, порядок организации и функционирования системы обучения работников определяется внутренними нормативными документами предприятия.

Помимо задачи организации системы обучения работников, предприятия решают задачу повышения экономической грамотности населения. Решение такой задачи может осуществляться как в рамках программ повышения экономической грамотности населения в средних, специальных и высших учебных заведениях, так и в рамках специальных курсов на базе учебных заведений или на предприятиях по договору с образовательными учреждениями.

Продуманная программа обучения работников производственному самоуправлению позволяет следующее.

Во-первых, раскрыть профессиональный потенциал работников предприятия.

Во-вторых, предупредить ошибочные решения, связанные с демократическим характером управления на коллективных предприятиях.

В-третьих, предотвратить развитие конфликтов в коллективе, сформировать благоприятную морально-психологическую среду для совместного принятия решений.

В-четвертых, обеспечить высокую закрепляемость персонала и повышение их мотивации к высокопроизводительному труду.

В-пятых, подготовить работников для вновь образуемых структурных подразделений предприятия, в которых сразу после их образования будут

¹³² По замечанию В.Э. Тарлавского, в России наблюдается острый дефицит специалистов, имеющих знания о создании коллективных предприятий и соответствующие навыки (Тарлавский, 2015).

работать опытные и квалифицированные сотрудники, что, несомненно, позволит обеспечить эффективность их работы.

Таким образом, обучение работников производственному самоуправлению как часть выстроенной системы профессиональной подготовки, переподготовки и мотивации персонала должна быть в первую очередь направлена на повышение их профессионального уровня и уже через него на профилактику и искоренение негативных явлений и тенденций на коллективных предприятиях в условиях демократизации производственных отношений. Возможность работников эффективно участвовать в совместном принятии решений повышает их мотивацию, способствует обмену положительным опытом, а также подготовке работников к назначению на вышестоящие должности, поскольку они приобретают разносторонний профессиональный и жизненный опыт. Кроме того, профессиональное исполнение работником своих обязанностей в каждой должности, умение им сформулировать инновационные предложения по повышению эффективности управленческих и производственных структур закрепляет за ним репутацию настоящего профессионала. Поэтому обучение самоуправлению – это своего рода гарантия всестороннего развития, успешной карьеры и эффективного задействования человеческого потенциала членов трудовых коллективов самоуправляемых фирм.

Выводы по Главе III

Стержнем стратегии оптимального развития национальной экономики должна стать система мер, обеспечивающая высокие уровни мотивации трудовой деятельности большей части граждан, а также их предприимчивости, вовлечение их в управление хозяйствующими субъектами, создание институциональных условий для развития демократически управляемых компаний, принадлежащих их работникам.

В этой связи система организационно-экономических механизмов становления и развития субъектов коллективного предпринимательства направлена на преодоление препятствий, сдерживающих становление и развитие коллективных форм хозяйствования, и на «конструирование» благоприятной институциональной среды для предприятий этой формы хозяйствования, что в свою очередь означает создание институтов поддержки коллективных предприятий, как внешних (государственная поддержка,

формирование опорных структур), так и внутренних (демократизация управления на предприятиях, формирование систем обучения работников). Взаимосвязь данных систем базируется на эффективной модели коллективного предприятия, базовые характеристики которой учитывают преимущества современного коллективного хозяйствования и сводят к минимуму потенциальные негативные проявления демократического самоуправления.

Сохранение преимуществ коллективных предприятий и устранение их возможных недостатков возможно на принципах увеличения масштабов партнерства труда и капитала при принятии решений в сфере управления производством и распределения его результатов. Среди факторов сохранения таких преимуществ — внедрение коллективными предприятиями системы обучения своих работников основам управленческих и экономических знаний.

Важным условием преодоления проблем коллективного хозяйствования является *участие институтов гражданского общества* в управлении коллективным предприятием. Избрание в состав органов управления самоуправляемой фирмы представителей защитников окружающей среды, организаций защиты прав потребителей, экспертного сообщества и др. позволяют в полной мере соблюдать при осуществлении деятельности предприятия интересы трудового коллектива, государства, гражданского общества и их институтов.

Кроме того, значимую роль в сохранении преимуществ коллективного хозяйствования играет солидаризм коллективных предприятий, который выражается во взаимодействии, взаимопомощи, создании ассоциаций, союзов, иных форм объединений самоуправляемых фирм в целях повышения экономической и социальной устойчивости, улучшения имиджа, усиления влияния в обществе субъектов коллективного предпринимательства. Значимым в достижении этих целей является заключение соглашений с различными организациями, поддерживающими идею развития коллективных форм хозяйствования, об их стратегическом взаимодействии и взаимопомощи. Сотрудничая между собой, коллективные предприятия в свою очередь могут перенести такой же уровень взаимоотношений на более высокую ступень и стать реальной основой для демократизации не только экономики, но и других сфер общества.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, в результате проведенного диссертационного исследования получены следующие результаты.

1. Основопологающим признаком для отнесения предприятия к числу коллективных предприятий является демократический способ организации хозяйственной деятельности. Исходя из этого положения, дано авторское определение коллективного предприятия, под которыми следует понимать не только предприятия, находящиеся в собственности работников (это часть коллективных предприятий), но и широкий спектр предприятий любой организационно-правовой формы, реально использующие в практике хозяйствования демократические принципы управления независимо от формы собственности.

2. Показано, что среди множества факторов, определяющих эффективность функционирования коллективных предприятий и рассматривавшихся в альтернативных исследованиях основными являются: (а) устойчивость коллективных форм хозяйствования в условиях кризиса (более высокий потенциал выживания); (б) высокий уровень мотивации и лояльности работников; (в) низкий уровень оппортунизма членов трудового коллектива; (г) социальное партнерство участников хозяйственной деятельности; (д) благоприятный морально-психологический климат на производстве.

3. Систематизирован состав факторов, препятствующие широкому распространению коллективных предприятий в российских условиях: 1. Предубежденность органов власти и части экспертного сообщества в отношении потенциальной эффективности коллективных форм хозяйствования; 2. недостаточная разработанность экономической теории самоуправляемых фирм, а также их законодательного обеспечения; 3. слабая информированность общества о возможностях и потенциальных преимуществах коллективных предприятий в решении задач повышения эффективности и конкурентоспособности хозяйствующих субъектов; 4. отсутствие опорных структур коллективного предпринимательства.

4. Результаты проведенных исследований демонстрируют, что даже в условиях неблагоприятной институциональной среды предприятия коллективной формы хозяйствования могут успешно конкурировать с предприятиями иных организационно-правовых форм по таким показателям,

как экономическая эффективность, социальная устойчивость, инновационное развитие и др. Высокие уровни социально-экономической эффективности коллективных предприятий дают основание для заключения о необходимости широкого распространения практики их создания в нашей стране.

5. На базе социологических опросов было выявлено, что значения показателей уровня организационной культуры коллективного предприятия превышают значения аналогичных показателей традиционных фирм. Результаты исследования свидетельствуют о том, что коллективное предпринимательство обуславливает сбалансированность интересов всех работников, благоприятный морально-психологический климат в коллективе, вовлеченность большинства работников в управленческие процессы, что оказывает позитивное влияние на эффективность функционирования всего коллективного предприятия в целом. Во многом это определяется главной особенностью организационной культуры коллективных предприятий – наличием внутрифирменных трудовых династий.

6. Предложена модель эффективного коллективного предприятия, учитывающая интересы различных интересов участников производства, на базе которой разработана система организационно-экономических механизмов активизации процесса становления и развития коллективных предприятий, включающая государственную поддержку, формирование опорных структур коллективного предпринимательства, демократизацию внутрифирменного управления, формирование систем обучения работников производственному самоуправлению.

Становление и развитие коллективных предприятий во многом зависит от позиции и действий федеральных и региональных органов власти, от состояния экономики страны в целом, от уровня доверия между членами общества, в том числе, работниками предприятий. Широкое распространение коллективных предприятий способствует укреплению малого и среднего предпринимательства и является основой для формирования особого общественно-хозяйственного института, служащего инструментом осуществления коллективного интереса работников на базе принципов социальной солидарности, взаимопомощи и демократизации хозяйственной жизни.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)» от 30.11.1994 № 51-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 02.10.2016) // «Собрание законодательства РФ», 05.12.1994, № 32, ст. 3301; 04.07.2016, № 27 (часть II), ст. 4287.
2. «Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая)» от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 28.12.2016) // «Собрание законодательства РФ», 07.08.2000, № 32, ст. 3340; «Российская газета», № 298, 30.12.2016.
3. «Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая)» от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 30.11.2016) // «Собрание законодательства РФ», 07.08.2000, № 32, ст. 3340; 05.12.2016, № 49, ст. 6849.
4. Федеральный закон от 05.05.2014 № 99-ФЗ «О внесении изменений в главу 4 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации и о признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации» (ред. от 28.11.2015) // «Собрание законодательства РФ», 12.05.2014, № 19, ст. 2304.
5. Федеральный закон от 19.07.1998 № 115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» (с изм. и доп. от 01.07.2002 № 31-ФЗ) // Собрание Законодательства РФ, 27.07.1998, № 30, ст. 3611; 25.03.2002, № 12, ст. 1093.
6. Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016) // «Собрание законодательства РФ», 01.01.1996, № 1, ст. 1; 04.07.2016, № 27 (часть II), ст. 4273.
7. Федеральный закон от 21.12.2001 № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016) // «Собрание законодательства РФ», 28.01.2002, № 4, ст. 251; 04.07.2016, № 27 (Часть I), ст. 4198.
8. Федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» с изм. и доп., вступ. в силу с 01.08.2016) // «Собрание законодательства РФ», 30.07.2007, № 31, ст. 4006, 04.07.2016, № 27 (Часть I), ст. 4198.
9. Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016) // «Собрание законодательства РФ», 28.10.2002, № 43, ст. 4190; 04.07.2016, № 27 (часть II), ст. 4293.
10. Закон Липецкой области от 29.12.2012 № 108-ОЗ «О Программе социально-экономического развития Липецкой области на 2013—2017 годы» (с изм. и доп. от 15.12.2015) // «Липецкая газета», № 10, 18.01.2013; № 246, 23.12.2015.
11. Постановление Администрации Липецкой области от 30.10.2013 № 490 «Об утверждении государственной программы Липецкой области «Развитие кооперации и коллективных форм собственности в Липецкой

области» (с изм. и доп. от 08.02.2017) // «Липецкая газета», № 219, 13.11.2017; № 30, 15.02.2017.

12. Проект Федерального закона № 1033385-6 «О внесении изменений в Федеральный закон «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» ([Электронный ресурс] // Государственная Дума. Официальный сайт. 2016. 1 апреля. Режим доступа: <http://www.gosduma.net/systems/law/?periodType=session&number=1033385-6&sort=date> (дата обращения: 31.01.2017).

13. Алмаева Ю.О., Токарева К.Г. Особенности народного предприятия как одного из типов акционерного общества // Актуальные проблемы экономики и права. 2013. № 2.

14. Алпатов А.А. Эффективная (антикризисная) структура корпоративной собственности. М.: Юрлитинформ, 2016.

15. Алпатов А.А. Экономико-правовой механизм демократизации корпоративной собственности // Человек и труд. 2012. № 2.

16. Анцыферов А.Н. Кооперация в сельском хозяйстве Германии и Франции. Воронеж, 1907.

17. Абалкин Л.И. Россия: поиск самоопределения. Очерки. М.: Наука, 2005.

18. Абовин-Егидес П. Философия самоуправления. М.: Академия самоуправления, 1997.

19. Алпатов А.А. Эффективная (антикризисная) структура корпоративной собственности. М.: Юрлитинформ, 2016.

20. Балабанова Е.С., Эфендиев А.Г. «Голос» работника в российских бизнес-организациях: концептуализация и результаты эмпирического анализа // Мир России (Социология. Этнология). 2015. Т. 24. № 3.

21. Барков С.А. Теория организации (институциональный подход). М.: КДУ, 2009.

22. Белов В.А. Количество, переходящее в качество // Законодательство. 2000. № 4.

23. Белокрылова О.С., Ермишина А.В. Факторы коллективных действий (на примере жилищной самоорганизации) // Terra Economicus. 2012. Т. 10. № 1. С. 174—179.

24. Белоцерковский В. Самоуправление. Будущее человечества или новая утопия? М.: Интер-Версо, 1992.

25. Белоцерковский В.Г. Синтезный социализм на Западе // Время эффективных собственников. М.: РСНП. 2010.

26. Бестолков В.И. Народные предприятия в Российской экономике: достижения и проблемы спустя 15 лет после образования // Экономика в промышленности. 2014. № 2 (22). Апрель – Июнь.

27. Бестолков В.И., Некрасова О.В., Хабибуллин Р.И. Участие работников в управлении народным предприятием: опыт Набережночелнинского картонно-бумажного комбината имени С.П. Титова // Экономическая наука современной России. 2015. № 2 (69). С. 96—113.

28. Болтрукевич, В.Е., Взоров, В.Н., Наумов, А.И. (2014). Модель мотивации в управлении знаниями // *Вестник Московского университета. Серия 24: Менеджмент*. № 1—2.

29. Бочарова И.Ю. Экономические интересы в фирме. М.: МАКС Пресс, 2007.

30. Бузгалин А. Самоуправление в экономике: теоретическая модель и практические перспективы // *На пути к экономической демократии. Международный опыт*. М.: Экономическая демократия, 1994а. Кн. 1.

31. Бузгалин А.В. Переходная экономика: Курс лекций по политической экономии. М.: МГУ, 1994б. 140 с.

32. Бузгалин А.В., Дубянская Г.Ю., Корчагина З.А. Раскрепощение человеческого потенциала – условие преодоления кризиса отечественной экономики // *Вестник Московского университета. Сер. 6. Экономика*. 1995. № 1. С. 3—15.

33. Бузгалин А.В., Колганов А.И. Глобальный капитал. В 2 т. Т. 1. Методология: По ту сторону позитивизма, постмодернизма и экономического империализма (Маркс re-loaded). Издание 3-е, испр. и суц. доп. М.: ЛЕНАНД, 2015.

34. Бузгалин А.В. Социально-экономическое возрождение России: диалектика внутренней и внешней политики // *Экономическое возрождение России*. 2016. № 2.

35. Букреев В. Социальная устойчивость предприятия: вопросы становления. М.: ВШПП, 2007.

36. Букреев В.В., Рудык Э.Н. Креативные кадры – императив перехода к новой российской экономике // *Альтернативы*. 2014а. № 1. С. 79—80.

37. Букреев В.В., Рудык Э.Н. Приватизация, национализация, социализация в России в современных геополитических реалиях // *Имущественные отношения в Российской Федерации*. 2014б. № 12. С. 20—24.

38. Букреев В.В., Рудык Э.Н. Модель самоуправляемого предприятия С.Н. Фёдорова // *Время эффективных собственников / изд. 2-е дополненное*. М.: РСНП, 2010. С. 230—232, 238—240.

39. Букреев В.В., Рудык Э.Н., Хабибуллин Р.И. Коллективное предприятие: к теории вопроса // *Вопросы политической экономии*. 2015. № 4. С. 67—78.

40. Букреев В.В., Рудык Э.Н. Императив смены парадигмы трансформации форм и отношений собственности: возможны альтернативы // *Журнальный клуб Интелрос*. 2015. Электронный ресурс: <http://www.intelros.ru/readroom/alternativi/a2-2015/28464-imperativ-smeny-paradigmy-transformacii-form-i-otnosheniy-sobstvennosti-vozmozhny-alternativy.html> (дата обращения - 20.05.2017).

41. Ванек Я. К стратегии политической и экономической демократии в России. М.: Школа трудовой демократии. 1994а. С. 9—10.

42. Ванек Я. Общая теория общества эффективного участия // На пути к экономической демократии. Международный опыт. М.: Экономическая демократия. 1994b. Кн. 1. С. 75—79.
43. Ванек Я. План и рынок: потребность в экономической демократии // Альтернативы. 1997. № 3. С. 85.
44. Ведута Н.И. Социально эффективная экономика. М.: РЭА, 1997.
45. Войцеховский С.Ф. Курсы по кооперации. Кооперативное законодательство. М., 1912.
46. Воронцов В.П. Производительная кооперация в индустрии // Вестник кооперации. 1909. № 1. С. 48—62.
47. Воронцов В.П. Артельные начинания русского общества. СПб., 1895.
48. Время эффективных собственников. М.: РСНП, 2006.
49. Время эффективных собственников. Изд. 2-е дополненное. М.: РСНП, 2010.
50. Вы знаете, что такое акционерное общество работников (народное предприятие)?: аналитический центр [Итоги опроса ЭЖ] [Электронный ресурс] // Экономика и жизнь. 2015. Режим доступа: http://www.eg-online.ru/eg/ac/diagram.php?VOTE_ID=185 (дата обращения: 31.07.2017).
51. Гаврилова Т.В. Акционерная собственность и корпоративное управление // Собственность в XX столетии. М.: РОССПЭН, 2001.
52. Гибнер Н.П. Система кооперации. М., 1911.
53. Глава Липецкой области рассказал о преимуществах кооперации на Всероссийском симпозиуме // Рупор 24. 2014. 15 апреля. Режим доступа: <http://rupor24.info/21549-glava-lipeckoy-oblasti-rasskazal-o-preimuschestvah-kooperacii-na-vserossiyskom-simpoziume.html> (дата обращения: 09.10.2106).
54. Глинкина С.П. Приватизация: концепция, реализация, эффективность. М.: Наука, 2006.
55. Глушецкий А. Конструкция «народного предприятия» искусственна и нежизнеспособна // Российский экономический журнал. 1998. № 2. С. 15—18.
56. Горбунов В.Л. Бизнес-инкубаторы и предпринимательство. М.: РИОР: ИНФРА-М, 2014.
57. Гэлэгер Р. Душа организации. М.: Издательство «Добрая книга», 2006.
58. Данные сайта МКК [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.mondragon-corporation.com (дата обращения: 01.03.2017).
59. Дементьев В.Е., Хабибуллин Р.И. Коллективные предприятия: анализ зарубежного опыта // Россия и современный мир. 2016. № 2(91). С.123-135.
60. Демидова Г.Л. Коллективная собственность: ретроспектива и перспектива. СПб.: Изд-во С.-Петербур. гос. ун-та экономики и финансов, 1999.
61. Демократия на производстве. Практика передовых стран Запада. М.: Наука, 2001.

62. Долгопятова Т.Г. Становление сектора и эволюция акционерной собственности: М.: ГУ ВШЭ, 2003 (Препринт WP1/2003/03).
63. Дубровский В.Ж., Романова О.А., Татаркин А.И., Ткаченко И.Н. Динамика корпоративного развития. М.: Наука, 2004.
64. Егоров В.Г. Кооперация в современной России. СПб.: Алетейя. 2013.
65. Ершова Т.В. Эффект бинарного роста в условиях открытой системы частной собственности: постановка проблемы. Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2002.
66. Ершова Т.В., Крейчман Ф.С. Проблемы коллективного управления ресурсом совместного пользования (по мотивам работ Нобелевского лауреата Элинор Остром) // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2010. № 2. С. 180—187.
67. Залесский В.В. Почти акционерное общество // Журнал для акционеров. 1998. № 10.
68. Зими́на Т.В. Уровень и качество жизни в условиях предприятий с собственностью работников // Экономист. 2013. № 8.
69. Зими́на Т.В. Народные предприятия в посткризисных условиях // Экономист. 2012. № 9.
70. Зими́на Т.В. Акционерные общества работников в России: миф или реальность? // Экономика региона. 2006. № 2. С. 156—160.
71. Зими́на Т.В. Собственность работников и структурная трансформация // Экономист. 2016. № 5.
72. Зеркалий Н.Г. Использование новых концепций для формирования инструментария современного менеджмента // Менеджмент в России и за рубежом. 2015. № 6.
73. Зибер Н. Разбор общественной кооперации // Кооперация: Страницы истории: Избранные труды российских экономистов, общественных деятелей, кооператоров-практиков: в 3-х т. / Российская Академия Наук, Институт экономики. М.: Наука, 1998. Т. 1. Кн. 1: 30-40-е годы XIX – начало XX века: предыстория. С. 647.
74. Зибер Н.И. О влиянии прогресса на бедность // Избранные экономические произведения. В 2 т. Т. 2. М. 1959.
75. Золотов А.В. Самоуправление непосредственных производителей: социально-экономические и организационные аспекты. Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 1996. 153 с.
76. Игнацкая М.А. Новая экономика: опыт структурно-функционального анализа. М.: КомКнига, 2006.
77. Исаев А.А. Артели в России. Ярославль, 1881.
78. Исаев А.А. О мерах к развитию артельного производства. СПб., 1882.
79. Исаев А. Община и артель // Юридический вестник. 1884. №1.
80. Камерон К, Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб., 2001.

81. Капелюшников Р.И. Множественность институциональных миров: нобелевская премия по экономике-2009. // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2010. Т. 14. № 1. С. 12—69.
82. Калачев Н.В. Артель в древней и нынешней России. СПб., 1864.
83. Ключко В.Н. Русские артели: забытый опыт или механизм развития производственной демократии? // Менеджмент в России и за рубежом. 2014. № 3.
84. Кокин И.А. Информационная поддержка субъектов малого и среднего предпринимательства в муниципальных образованиях. Электронный ресурс: <http://смо.khabkrai.ru/informacionnaya-podderzhka-subektov-malogo-i-sredn/> (дата обращения: 30.07.2016).
85. Колганов А.И. Коллективная собственность и коллективное предпринимательство. Опыт развитых капиталистических государств (Сер. «Третий путь»). М.: Экономическая демократия, 1993.
86. Колганов А.И. Самоуправление за рубежом: опыт ESOP и мондрагонских кооперативов. М.: Академия самоуправления, 1997. 16 с.
87. Комментарий к ФЗ «Об акционерных обществах» с изм. и доп. / под ред. Г.С. Шапкиной; Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ. 3-е изд. перераб. и доп. М.: ЗАО «Юридический Дом «Юстицинформ», 2002.
88. Конарева, Л.А. (2013). От предприятия «безучастной экономики» к социальной корпорации // *Управленческие науки*. 2013. № 3(8).
89. Корнейчук Б.В. Экономические воззрения М.И. Туган-Барановского. СПб.: Наука, 2008.
90. Королев О.П. Коллективные предприятия – фундамент социального мира [Электронный ресурс] // Информационно-справочный портал СМИ Липецкой области. 2014. 13 августа. Режим доступа: http://www.lipetskmedia.ru/news/view/39959-Olyeg_Korolyov_.html (дата обращения: 25.11.16).
91. Кришталева В.К., Нестеренко Ю.Н., Тараруева А.А. Развитие институтов поддержки малого предпринимательства в экономике России. Москва: Интеграция. 2015.
92. Кузьминов Я., Юдкевич М. За пределами рынка: институты управления транзакциями в сложном мире (Нобелевская премия по экономике 2009 года – Оливер Уильямсон и Элинора Остром) // Вопросы экономики. 2010. № 1. С. 82—98.
93. Кузьминов Я.И., Радаев В.В. Отчуждение труда при социализме: характер, основные формы, пути преодоления. Препринт доклада. М., 1987.
94. Кухарук А.Д. Содержание организационно-экономического механизма повышения конкурентоспособности предприятия // Вестник КемГУ. 2013. №2 (54). С.283-287.
95. Лалу Ф. Открывая организации будущего. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016.

96. Ломакин Д.В. Что такое народное предприятие? // Законодательство. 1998. № 11.
97. Ломакин Д.В. Очерки теории акционерного права и практики применения акционерного законодательства. М. : Статут, 2005.
98. Макарова О.А. Особенности правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий) // Юридическая практика. 1998. № 4. С. 16—22.
99. Материалы IV отчетно-выборной конференции Российского союза народных предприятий (12 сентября 2003 г.). М., 2003.
100. Малоун Т.У. Труд в новом столетии: как новые формы бизнеса влияют на организации, стиль управления и вашу жизнь. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2006.
101. Маршалл А. Принципы экономической науки. М., 1993. Т. 1.
102. Маршалл А. Принципы политической экономии. – М.: Прогресс, 1983. Кн.1.
103. Менделеев Д.И. Проблемы экономического развития России. М., 1961.
104. Милль Дж. С. Основы политической экономии / Пер. с англ. М.: Прогресс, 1980. Т. 3.
105. На пути к рабочему контролю и самоуправлению трудящихся. Под ред. А. Колганова, Э. Рудыка, Д. Симмонса. М.: Слово, 2001.
106. Некипелов А.Д. Очерки по экономике посткоммунизма. М., 1996.
107. Некрасова О.В., Хабибуллин Р.И. Коллективное предприятие и традиционная компания: сравнительный анализ корпоративных культур // Экономическое возрождение России. 2016. № 1(47). С.188—197.
108. Николаев А.А. Теория и практика кооперативного движения. М., 1908-1909. Вып. I-II.
109. Олсон М. Логика коллективных действий: общественные блага и теория групп. Пер. с англ. М.: Фонд экономической инициативы, 1995.
110. Олейников А. Политическая экономия национального хозяйства. М.: Институт русской цивилизации, 2010. С. 1084.
111. Орленко Л.П. Экономическая альтернатива: от криминального капитализма к планово-рыночному социализму. М.: Алгоритм, 2007.
112. Основные направления совершенствования корпоративного законодательства (Парламентские слушания 15 ноября 2004 г., Комитет по собственности ГД РФ) [Электронный ресурс] / Национальный совет по корпоративному управлению. 2004. 15 ноября. (Режим доступа: <http://www.nccg.ru/site.xp/055050052057.html> (дата обращения: 04.05.2017)).
113. Особенности экономического развития США: тенденции второго десятилетия XXI века (2016). Под редакцией д.э.н., профессора Супяна В.Б. М.: Институт США и Канады РАН, 2016.
114. Остром Э. Управляя общим: эволюция институтов коллективной деятельности. М.: ИРИСЭН: Мысль, 2010.
115. Пажитнов К.А. Основы кооперативизма. М., 1917. С. 37.

116. Парамонов А.Ф., Парамонов Ф.И., Харламович О.Я. Механизм формирования и управления предприятиями с коллективной формой собственности. М.: «ЛИВР», 1999.

117. Петраков Н.Я. Избранное. М.: СПб.: Нестор-История, 2012. Т. 2. С. 234—235.

118. Пирогов Н.Л. Рабочие – хозяева предприятий // Наш современник. 2015. №3. С.208-215.

119. Плотникова Е.Б., Германов И.А., Кузнецов А.Е. Работники как субъекты трудовых отношений: изменение стратегий участия в управлении производством на современных российских предприятиях. Пермь: Ред.-изд. отд. Пермского гос. ун-та, 2007.

120. Плутник Д.А. Правила в общественном секторе в свете Нобелевской премии: вклад Элинор Остром в исследования коллективных действий. // Вопросы государственного и муниципального управления. 2010. № 1. С. 53—68.

121. Полковников Г.В. Корпоративное право в странах Западной Европы и России [Электронный ресурс] // LIBRARY.BY. 2005. 16 октября. Режим доступа: http://library.by/portalus/modules/russianlaw/readme.php?subaction=showfull&id=1129459803&archive=&start_from=&ucat=& (дата обращения: 02.12.2016)

122. Полтерович В.М. Эволюция институтов конкуренции, власти и сотрудничества // Материалы III Международной научно-практической конференции «Системный анализ в экономике – 2014» (Москва, 13—14 ноября 2014 г.) / Под ред. чл.-корр. РАН Г.Б. Клейнера. М.: ЦЭМИ РАН, 2015.

123. Попов В. Утопия или реальность XX века // Мировая экономика и международные отношения. 1992. № 3. С. 64—65.

124. Правовое обеспечение экономических реформ: Предприятия / Под ред. Я.И. Кузьмина; М.: Издательский дом ГУ-ВШЭ. М., 1999.

125. Пресняков В.Ф. Модель поведения предприятия. М.: Наука, 1991.

126. Приватизация в Великобритании: социально-экономический и политический анализ / Рос. акад. наук. Ин-т науч. информации по обществ. наукам; [Редкол.: В. А. Виноградов (отв. ред.) и др.]. М. : ИНИОН РАН, 2000.

127. Пронина И.В. Формирование механизма участников работников в собственном капитале компаний: дис. на соискание ученой степени канд. эк. наук: 08.00.05 / И.В. Пронина; [место защиты: Финансовый университет при Правительстве РФ]. М., 2012.

128. Прудон П.-Ж. Что такое частная собственность? / Пер. с франц. М.: Республика, 1998.

129. Радаев В.В., Бузгалин А.В. Экономика переходного периода. М., 1995.

130. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. М.: ИНФРА-М, 2012.

131. Ракитская Г. Миф левых о Мондрагоне // Альтернативы. 1996. № 2. С. 110.

132. Ракитская Г. Взаимосвязь политической и хозяйственной власти // Перспективы и проблемы страны. 1994. № 1. С. 14.

133. Рудык Э.Н. Производственная демократия: теория, практика, проблемы становления в России. Изд. 2-ое с изм. и доп. М.: Экономическая демократия, 1992.

134. Рудык Э.Н. Социальное государство и социальное предприятие // Социальная экономика: теория и практика. М.: ТЕИС, 2009. С. 164—166.

135. Рудык Э.Н. Бизнес: социально-ориентированное развитие // Человек и экономика: справедливость и базисная демократия против тоталитаризма рынка и капитала / под общ. ред. А.В. Бузгалина и М.И. Воейкова. М.: Экономика, 2011.

136. Рудык Э., Ванек Я. Труд и демократия в период постперестройки: проблема выбора систем управления // Производственная демократия: теория, практика и проблемы внедрения. М.: Институт экономики РАН, 1992. С. 22—27.

137. Рудык Э., Ванек Я. Труд и демократия в переходный период к рыночной экономике: проблема выбора систем управления (в контексте России) // Альтернативы. 1993. № 3.

138. Рудык Э.Н., Керемецкий Я.Н., Букреев В.В. Сохранение и защита прав собственности работников в акционерных обществах: главные проблемы и пути их решения // Российский экономический журнал. 2001. № 3. С. 24—32.

139. Рудык Э.Н., Букреев В.В. Креативные кадры – императив перехода к новой российской экономике // Альтернативы. 2014. № 1. С. 79–84.

140. Садовский В.С. О развитии рабочих ассоциаций как меры государственного благоустройства. М., 1867.

141. Сергеев А.С. Совершенствование эффективности деятельности предприятий с коллективной формой собственности на территории Российской Федерации // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2013. №2 (50). Электронный ресурс: <http://uecs.ru/economika-truda/item/1978-2013-02> (дата обращения: 30.05.2017).

142. Седов Е.В., Хабибуллин Р.И. Нормативно-правовой механизм сбалансированного развития народных предприятий (акционерных обществ работников) в Российской Федерации // Проблемы современной экономики. 2017. №1 (61).

143. Симмонс Дж., Лоуг Дж. От наемного труда к свободному (производственное самоуправление или «третий путь» в экономике). М.: Библиотека журнала «Альтернативы», 2001.

144. Скаржинская Е.М. Предпосылки развития кооперации как институциональной альтернативы структурной перестройки экономики России: актовый доклад на XIII Международной научно-практической конференции «Экономическая наука – хозяйственной практике» (г. Кострома, 14-15 октября 2011 г.). Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2011.

145. Скаржинская Е.М., Цуриков В.И. К вопросу об эффективности коллективных действий. Российский журнал менеджмента. 2014. Т. 12. № 3. С. 87—106.

146. Скулкин М.Р. Социализированность мировой цивилизации. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2009.

147. Скоробогатов А. Теория организации и модели неполных контрактов. Вопросы экономики. 2007. № 12. С. 71—95.

148. Соболев А.В. Кооперация: экономические исследования в русском зарубежье. М.: Издательско-торговая кооперация «Дашков и Ко», 2017.

149. Собственность в экономической системе России / под ред. В.Н. Черковца и В.М. Кулькова. М.: ТЕИС, 1998.

150. Сорокина И. Э., Зарубина А.И. Роль кооперативов в глобальной экономике // Проблемы современной экономики. 2011. №3 (39).

151. Союз народных предприятий Липецкой области будет создан в регионе [Электронный ресурс] // Администрация Липецкой области: Официальный портал. 2015. 20 октября. Режим доступа: http://adm lip.ru/news/soyuz_narodnykh_predpriyatiy_lipetskoy_oblasti_budet_sozdan_v_regione/ (дата обращения: 31.07.2016).

152. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. СПб.: Изд-во «Питер», 2000.

153. Степанов Д.И. Проблемы законодательства о юридических лицах // Журнал российского права. 2002. № 10. С. 41—51.

154. Симонов В. Антироссийские санкции и системный кризис мировой экономики // Вопросы экономики. 2015. № 2. С. 66.

155. Сухарев О.С. Современное состояние промышленности: перспективные направления развития // Инвестиции в России. 2017. №8.

156. Суханов, Е.А. Гражданское право: В 4 т. Том 1. Учеб. для студентов вузов / [Витрянский В.В. и др.]; отв. ред. Е.А. Суханов. 3-е изд., перераб. и доп. М. : Волтерс Клувер, 2006.

157. Тарасов В.Г. Акционерные предприятия как эффективная форма демократизации собственности // Время эффективных собственников. М.: РСНП. 2010.

158. Тарануха Ю.В. Предприятие и предпринимательство в трансформируемой экономике. М.: Дело и сервис, 2003.

159. Тарануха Ю.В. Предпринимательство: теория и российская действительность. - 2-е изд., доп. Москва: Ruscience, 2017.

160. Тарасов В.Г. Акционерные предприятия как эффективная форма демократизации собственности // В Кн. «Время эффективных собственников». М.: РСНП. 2010.

161. Тарлавский В.Э. Народные предприятия – второе дыхание? [Электронный ресурс] // Экономика и жизнь. 2014. 19 ноября. Режим доступа: <http://www.eg-online.ru/article/264601/> (дата обращения: 09.09.2015).

162. Тарлавский В.Э. Коллективные предприятия – проблемы и перспективы [Электронный ресурс] // Экономика и жизнь. 2015. 21 октября.

Режим доступа: <https://www.eg-online.ru/article/294744/> (дата обращения: 30.07.2016).

163. Титова Е.Н. Идеология старообрядческого предпринимательства XVIII – начала XX века. М.: ИНФРА-М, 2017.

164. Тернер Ф.Г. Ассоциации работников для потребления и для производства // Кооперация: Страницы истории: Избранные труды российских экономистов, общественных деятелей, кооператоров-практиков [Текст]: в 3 т. / Российская Академия Наук, Институт экономики. М.: Наука, 1998. Т. 3. С. 247.

165. Токсанбаева М.С. Социальные интересы работников и использование трудового потенциала. М.: Наука, 2006.

166. Тощенко Ж.Т. Социология управления. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2011.

167. Туган-Барановский М.И. Социальные основы кооперации. 2-е изд. М., 1918. С. 57, 66.

168. Увалич М. Собственность работников: сравнение опыта Запада и Востока // Политэконом-Politekonom. 1996. № 3.

169. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, «отношенческая» контракция / Пер. с англ. СПб: Лениздат, 1996.

170. Фигуровская Н.К. Калачев Н.В. Об истории артелей в России // Кооперация: Страницы истории: Избранные труды российских экономистов, общественных деятелей, кооператоров-практиков [Текст]: в 3 т. / Российская Академия Наук, Институт экономики. М.: Наука, 1998. Т. 1. Кн. 1: 30-40-е годы XIX – начало XX века: предыстория. С. 306.

171. Флакиерски Г. Рыночный социализм: Новый взгляд. Альтернатива для Восточной Европы? М.: Слово, 2001.

172. Фомичев А.Г. «В этом году вложим 1,5 миллиарда, а на следующий – 2,5!». Деловая электронная газета Татарстана «Бизнес Online». Режим доступа: <https://www.business-gazeta.ru/article/357773> (дата обращения: 20.09.2017).

173. Фуруботн Э., Рихтер Р. Институты и экономическая теория: достижения новой институциональной экономической теории / Пер. с англ. СПб.: СПбГУ, 2005.

174. Хабибуллин Р.И. Теория коллективного предприятия: перезагрузка // Экономическая наука современной России. 2017. №1 (76).

175. Хабибуллин Р.И., Жук С.И. Зарубежные модели коллективного предпринимательства: уроки для России // Экономика и предпринимательство. 2017. № 1 (78).

176. Хабибуллин Р.И., Седов Е.В. Региональные аспекты развития коллективного предпринимательства (на примере Липецкой области) // Проблемы теории и практики управления. 2017. №6. С.66-76.

177. Хабибуллин Р.И., Ягудина О.В. Трудовые династии как элемент организационной культуры коллективных предприятий // Экономический анализ: теория и практика. 2017. №5 (Том 16). – С.870-886

178. Хабибуллин Р.И. Концептуальные основы самоуправляемой фирмы: в поисках сбалансированной модели хозяйствования // *Философия хозяйства*. 2016а. № 6 (108). С. 189—206.

179. Хабибуллин Р.И. Модель коллективного предприятия: базовые характеристики // *Стратегическое планирование и развитие предприятий (материалы Семнадцатого Всероссийского симпозиума)* / под ред. чл.-корр. РАН Г.Б. Клейнера. Секция 1. Теоретические проблемы стратегического планирования на микроэкономическом уровне. М.: ЦЭМИ РАН. 2016б. С. 152—153.

180. Хабибуллин Р.И. Коллективное предпринимательство в России: к вопросу об организационно-экономических мерах поддержки становления и развития // *Российское предпринимательство*. 2016с. Т. 17. № 18.

181. Хабибуллин Р.И. Региональный опыт развития коллективных предприятий (пример Липецкой области) // *Вестник Воронежского государственного университета*. Серия: Экономика и управление. 2015. №1. С. 130—136.

182. Хабибуллин Р.И. Акционерные общества работников: современное состояние, эффективность, проблемы и перспективы развития // *Экономическая наука современной России*. 2014а. №3 (66).

183. Хабибуллин Р.И. Региональные и отраслевые особенности развития российских закрытых акционерных обществ работников [текст] // *Материалы Пятнадцатого Всероссийского симпозиума «Стратегическое планирование и развитие предприятий»*. Под ред. чл.-корр. РАН Г.Б.Клейнера. М.: ЦЭМИ РАН. 2014б. С. 177—179.

184. Хабибуллин Р.И. Формирование эффективной институциональной среды развития народных предприятий в России // *Российское предпринимательство*, 2013. № 17 (239).

185. Хабибуллин Р.И. Эффективность социальной политики народных предприятий в контексте демократизации производственных отношений (на примере ЗАОр «НП НЧ КБК») // *Материалы VII Всероссийской (с международным участием) научно-практической конференции студентов, молодых ученых и предпринимателей в сфере экономики, менеджмента и инноваций*. 2010.

186. Холодков В.В. Производственная кооперация как фактор экономического роста в России. В сб. «*Инновационное развитие экономики России: междисциплинарное взаимодействие*. Под ред. А.А. Аузана, В.П. Колесова, В.В. Герасименко, Л.А. Тутова. М.: Проспект, 2014.

187. Холодкова К.С. Анализ подходов к определению сущности организационно-экономического механизма управления // *Современные научные исследования и инновации*. 2016. № 5 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2016/05/66404> (дата обращения: 02.06.2017).

188. Хэнди Ч. *Время безрассудства*. Санкт-Петербург: Питер, 2001.

189. Цуриков В.И. Модель неполного контракта и постконтрактного перераспределения прав на доход // Экономика и математические методы. 2010а. № 1. С. 104—116.

190. Цуриков В. И. Неполная контрактация с учетом трансакционных издержек и коррупционной составляющей. Часть 1 // Экономическая наука современной России. 2010б. № 3. С. 39—51.

191. Чаянов А.В. Основные идеи и формы организации сельскохозяйственной кооперации. М., 1991.

192. Черкасов Г.И. Общая теория собственности. 4-е изд., дораб. М. : Кириллица, 2012.

193. Чернышевский Н.Г. Полное собрание сочинений. М., 1949. Том IX. С. 487.

194. Шиткина И. Изменения в положениях Гражданского кодекса РФ о юридических лицах: анализ новелл и практические советы [Электронный ресурс] // Шиткина и партнеры. 2014. Режим доступа: <http://shitkina-law.ru/publikatsii/izmeneniya-v-polozheniyah-grazhdanskogo-kodeksa-rf-o-yuridicheskikh-litsah-analiz-novell-i-prakticheskie-sovety.html> (дата обращения: 09.10.2016).

195. Шеллер-Михайлов А. Ассоциации: Очерк практического применения принципа кооперации в Германии, в Англии и во Франции. СПб, 1871. С. 345.

196. Экономика США: эволюция модели в условиях глобализации. / Под ред. В.Б. Суряна. М.: ИНФРА-М, 2014.

197. Якунин В.И., Багдасарян В.Э., Сулакшин С.С. Цивилизационно-ценностные основания экономических решений. М.: Научный эксперт, 2008.

198. Acemoglu, D.; Aghion, P.; Lelarge, C.; van Reenen, J.; Zilibotti, F.; (2007) Technology, information, and the decentralization of the firm. *Quarterly Journal of Economics* , 122 (4) pp. 1759-1799.

199. Alchian A., Demsetz H. Production, Information Cost, and the Economic Organization. *American Economic Review*, 1972, No. 62, pp. 77—95.

200. Alfonso Carlos Morales Gutiérrez & Sonia Martín López & Gustavo Lejarriaga Pérez de las Vacas. Labour Managed Firms in Spain // CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa, CIRIEC-España. 2008, Issue 62, October.

201. Alsughayir, A. Employee participation in decision-making (PDM) and firm performance // *International Business Research*. 2016, Vol. 9, No. 7. pp. 64-70.

202. Arthur, J. B. Effects of human resource systems on manufacturing performance and turnover. *Academy of Management journal*, 1994, 37(3), pp. 670-687.

203. Artz G., Kim Y. Business Ownership by Workers: Are Worker Cooperatives a Viable Option? Research Report. Ames: Iowa State University, Department of Economics, 2011.

204. Aubert N., Garnotel G., Lapied A., Rousseau P. Employee ownership: A Theoretical and Empirical Investigation of Management Entrenchment vs. Reward Management. *Economic Modelling*, 2014, No. 40, p. 423.
205. Ben Ner A. Producer Cooperatives: Why do They Exist in Capitalist Economies? In: Powell W. (ed.). *The Nonprofit Sector: A Research Handbook*. Yale: Yale University Press, 1987, pp. 434—449.
206. Birchall J., Ketilson L.H. Resilience of the Cooperative Business Model in Times of Crisis. Sustainable Enterprise Programme. Responses to the global economic crisis. Geneva: International Labour Organisation, 2009.
207. Blair M.M., Kruse D.L., Blasi J. R. Employee Ownership: An Unstable Form or a Stabilizing Force, *The New Relationship: Human Capital in the American Corporation*. Washington, D.C.: Brookings Institution, 2000.
208. Bond L., Clément M., Cournoyer M., Dupont G. Survival Rates of Cooperatives in Québec. Ministère de L'Industrie et du Commerce, 2000.
209. Bowles S., Gintis H. The Distribution of Wealth and the Viability of the Democratic Firm. In: Pagano U., Rowthorn R., (eds.). *Democracy and Efficiency in the Economic Enterprise*. New York: Routledge, 1996, Chapter 5, pp. 64—81.
210. Bruno R, Dovgan D., Eum H., Terrasi E. The resilience of the cooperative model. How worker cooperatives, social cooperatives and other worker-owned enterprises respond to the crisis and its consequences. June 2012. URL: http://www.cecop.coop/IMG/pdf/report_cecop_2012_en_web.pdf (date of access:: 25.03.2017).
211. Burdín G., Dean A. New Evidence on Wages and Employment in Worker Cooperatives Compared with Capitalist Firms. *Journal of Comparative Economics*, 2009, Vol. 37, pp. 517—533.
212. Carr M.D., Mellizo P. The Relative Effect of Voice, Autonomy, and the Wage on Satisfaction with Work. *International Journal of Human Resource Management*, 2013, Vol. 24, No. 6, pp. 1186—1201.
213. Chaplinsky S., Niehaus G. The Role of ESOPs in Takeover Contest. *Journal of Finance*, 1994, Vol. 49, No. 4 (September).
214. Cheney G., Cruz I.S., Peredo A.M., Nazareno E. Worker cooperatives as an organizational alternative: Challenges, achievements and promise in business governance and ownership // *Organization*. September 2014. Vol. 21, 5: pp. 591-603.
215. Communication from the commission to the European parliament, the council, the economic and social committee and the committee of the regions «Towards a Single Market Act – for a highly competitive social market economy». Brussels, 27.10.2010, COM (2010), 608 final.
216. Cook M.L. The Future of U.S. Agricultural Cooperatives: A Neo-Institutional Approach. *American Journal of Agricultural Economics*, 1995, No. 77, pp. 1153—1159.
217. Deal T., Kennedy A. *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*, 1982, Addisjn-Westley, Reading, Mass.

218. Denison, D. R., Mishra, A. K. Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization science*, 6(2). 1995. pp. 204-223.
219. Dentzer S. The Foibles of ESOPs, *Newsweek*, 1987, October, 19.
220. Dickstein C. The Promise and Problems of Worker Cooperatives: A Survey Article. *Journal of Planning Literature*, No. 6 (1), 1991, pp. 16—33.
221. Dow G. *Governing the Firm: Workers Control in Theory and Practice*. New York: Cambridge University Press, 2003.
222. Dunn J.R. Basic Cooperative Principles and their Relationship to Selected Practices. *Journal of Agricultural Corporation*, 1988, No. 3, pp. 83—93.
223. Elster J., Moene K.O. *Alternatives to Capitalism*. New York: Cambridge University Press, 1989.
224. Elster J. From Here to There; or If Cooperative Ownership Is So Desirable, Why Are There So Few Cooperatives? *Social Philosophy & Policy*, 1989, No. 6(2), pp. 91—111.
225. Fama E. F. Agency Problems and the Theory of the Firm. *Journal of Political Economy*, 1980, Vol. 88, No. 21. (April). pp. 288—307.
226. Frydman R., Rapaczynski A. A Privatization in Eastern Europe: Is the State Withering Away? Central European Univ. Press, in co-operation with Oxford Univ. Press, 1994.
227. Gunn C. *Workers' Self-Management in the United States*. Ithaca: London, 1986, p. 213.
228. Gutiérrez, A.C.M., López S.M., Pérez de las Vacas, G.L. Labour managed firms in Spain // CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa, CIRIEC-España. 2008, Issue 62 (October).
229. Hansmann H. When does Worker Ownership Work? ESOPs, Law Firms. Codetermination and Economic Democracy. *The Yale Law Journal*, 1990, Vol. 99. No. 8, p. 307.
230. Hansmann H. *The Ownership of Enterprise*. London: Harvard University Press, 1996.
231. Handel M.J., Levine D.I. Editors` Introduction: The Effects of New Work Practices on Workers. *Industrial relations*, 2004, Vol. 43, No. 1, pp. 1—43.
232. Handy C.B. *Gods of Management: The Changing Work of Organizations*. Oxford University Press, 1996.
233. Hey J.D. A Unified Theory of Behavior of Profit-Maximizing, Labour-Managed and Joint Stock Firms Operating under Uncertainty. *Economic Journal*, 1981, Vol. 91, p. 364—374.
234. Horowitz A., Horowitz I. Quality Choice: Does it Matter Which Workers Own and Manage the Cooperative Firm? *Atlantic Economic Journal*, 1999, No. 24(4), pp. 394—409.
235. Jensen M. C., Meckling W. H. The Theory of the Firm: Managerial Behaviour, Agency Cost, and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 1976, No. 3, pp. 305—360.

236. Jensen M.C., William K.M. Rights and Production Functions: An Application to LMF and Codetermination. *Journal of Business*, 1979, No. 52, pp. 469—506.

237. Jossa B., Cuomo G. *The Economic Theory of Socialism and the Labour-managed Firm*. Edward Elgar, Cheltenham, 1997.

238. Kahana N., Nitzan S., More on Alternative Objectives of Labor Managed Firms. *Journal of Comparative Economics*, 1989, No. 13 (3), pp. 527—538.

239. Khabibullin R.I. *Collective Enterprises in Russia and America: from Theoretical Controversy to Practical Consensus*. Special English-Language Edition of the Journals *Questions of Political Economy* and *The Economic Revival of Russia*. Eds. A. Buzgalin, N. Yakovleva, 2016, pp. 207—218.

240. Kaarsemaker E., Pendleton A., Poutsma E. *Employee Share Ownership Plans: A Review*. Working Paper 44. York: The York Management School, 2009.

241. Krajewski S. *Restrukturizacja majatkowa*. Working papers, INE RAN, 2002, Vol. 13, No. 1.

242. Kurtulus, F., Kruse, D. *How did employee ownership firms weather the last two recessions?* Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research. 2016.

243. Laloux, *F*. *Reinventing organizations: A guide to creating organizations inspired by the next stage in human consciousness*. Brussels, Belgium: Nelson Parker. 2014.

244. Levin, Henry M. *Worker Democracy and Worker Productivity // Social Justice Research*. Vol. 19. No. 1. March.2006.

245. Lampel, J., Bhalla, A., Chordia, M. *Does employee ownership confer long-term resilience?* Project Report, 2014, Employee Ownership Association.

246. Landsberger M., Subotnik A. *Some Anomalies in the Production Strategy of a Labour-Managed Firm*. *Economica*, 1981, Vol. 48, pp. 195—197.

247. Lowitzsch, J. Hshi, I. and Woodward, R. (eds.) *The PEPPER IV Report: Benchmarking of employee participation in profits and enterprise results in the member and candidate countries of the European Union (preliminary version for presentation to the European Parliament, Strasbourg, May 21 2008)*, InterUniversity Centre at the Institute for Eastern European Studies, Free University of Berlin, Berlin, 2008.

248. Lopez-Cabarles A., Perez-Luno A., Cabrera R.V. *Knowledge as a mediator between HRM practices and innovative activity*. *Human Resource Management*. 2009, No 48 (4), pp. 485—503.

249. Lowitzsch J., Hashi I. *Employee Financial Participation in Companies' Proceeds*. Annex 6.1. *Sociedades Laborales, Spain*. European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs. IP/A/EMPL/ST/2011-02. 2012. September. PE 475.098.

250. Mariani M. *Il fatto cooperative nell'evoluzione sociale*. Bologna, 1906.

251. Meade J.E. *The Theory of Labor-Managed Firms and Profit-Sharing*. *The Economic Journal*, 1972, V. 82 (325), p. 426.

252. Menke J.D., Buxton D.C. The Origin and History of the ESOP and Its Future Role as a Business Succession Tool. *Journal of Financial Service Professionals*, 2010, May.
253. Miyazaki H. On Success and Dissolution of the Labor-Managed Firm in Capitalist Economy. *Journal of Political Economy*, 1984, V. 92, pp. 909—931.
254. Miyazaki H., Neary H. The Illyrian Firm Revisited. *Bell Journal of Economics*, 1983, Vol. 14, pp. 259—270.
255. Moene, K. O. Strong Unions or Worker Control. In: *Alternatives to Capitalism*, New York: Cambridge University Press, 1989.
256. Nellis J. The World Bank. Privatization, and Enterprise Reform in Transition Economics. A Retrospective Analysis. *Transition Newsletter*, 2002, Vol. 13, No. 1.
257. Neary H. The Labour-Managed Firm in Monopolistic Competition. *Economica*, 1985, Vol. 52, pp. 435—448.
258. Ohana M., Meyer M., Swaton S. Decision-Making in Social Enterprises: Exploring the Link Between Employee Participation and Organizational Commitment. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 2013, Vol. 42, No. 6, pp. 599—627.
259. Olson, F, Cook, M.L. The Complexities of Measuring Free Rider Behavior: Preliminary Musings. ISNIE 2006.
260. Ostrom E. *Governing the Commons: The Evolution of Institutions for Collective Action*. New York. Cambridge University Press, 1990.
261. Ostrom E.A. Behavioral Approach to the Rational Choice Theory of Collective Action. *American Political Science Review*, 1998, Vol. 92, pp. 1—22.
262. Ostrom E.A. Collective Action and the Evolution of Social Norms. *Journal of Economic Perspectives*, 2000, Vol. 14, No. 3, pp. 137—158.
263. Pitegoff, P. Worker Ownership in Enron's Wake-Revisiting a Community Development Tactic. *Journal of Small and Emerging Business Law*, 2004, No 8, p. 245.
264. Poroush J., Kahana N. Price Uncertainty and the Co-operative Firm. *American Economic Review*, 1980, Vol. 70, pp. 212—216.
265. Putterman L. On Some Recent Explanations of Why Capital Hires Labor. *Economic Inquiry*, 1984, No. 22 (2), pp. 171—187.
266. Roelants B., Dovgan D., Eum H., Terrasi E. The Resilience of the Cooperative Model: How Worker Cooperatives and Other Worker-Owned Enterprises Respond to the Crisis and its Consequences. CECOP-CICOPA Europe, 2012, URL: http://www.cecop.coop/IMG/pdf/report_cecop_2012_en_web.pdf.
267. Rousseau, D.M., Shperling, Z. Pieces of the action: Ownership and the changing employment relationship. *Academy of Management Review*. 2003, Vol. 28, № 4, pp. 553-570.
268. Spreitzer, G. M., Mishra, A. K. Giving up control without losing control trust and its substitutes' effects on managers' involving employees in decision making. *Group & Organization Management*, 1999, 24(2), pp. 155-187.

269. Stretcher R, Henr S. The ESOP Performance Puzzle in Public Companies. *The Journal of Employee Ownership Law and Finance*: Oakland, 2006, No 4.
270. The Employee Ownership 100: America's Largest Majority Employee-Owned Companies. NCEO, 2016, August. URL: <http://www.nceo.org/articles/employee-ownership-100> (date of access: 04.06.2017).
271. Vanek J. *Crisis and Reform: East and West* Ithaca. N.Y., 1989.
272. Vanek J. *The General Theory of Labor-Managed Market Economies*. Ithaca: London: Cornell University Press, 1970, p. 402.
273. Vanek J. *Crisis and Reform: East and West*. Ithaca: N. Y.: Cornell University Press, 1989, pp. 52—54.
274. Walsworth S., Vema A. Globalization human resource practices and innovation: Recent evidence from Canadian workplace and employee survey. *Industrial Relations: Journal of Economy and Society*. 2007, No 46 (2), pp. 222–240.
275. Ward B. The Firm in Illirya: Market Syndicalism. *American Economic Review*, 1958, No. 68, pp. 566—589.
276. Webb C. *Industrial cooperation: The story of a peaceful revolution*. Manchester: Cooperative Union, 1912.
277. Webb J. T., Cheney G. Worker-owned-and-governed cooperatives and the wider cooperative movement: challenges and opportunities within and beyond the global economic crisis In: Parker, M., Cheney, G., Fournier, V., & Land, C. (Eds.), *The Routledge Companion to alternative organization* (pp. 64–88), London, 2014, Routledge.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Идеи кооперативного устройства общества: российские экономисты
(XIX—XX вв.)

<i>Исследователь</i>	<i>Основные идеи</i>
Н.Г. Чернышевский	По мнению Н.Г. Чернышевского, трудящиеся освободятся от эксплуатации, когда станут хозяевами производства. Он противопоставляет капитализму общественный строй без наемных рабочих и «нанимателей труда». Собственник, хозяин и работник будут соединены в одном лице – обществе трудящихся, организованном во имя их интересов (Чернышевский, 1949). Вслед за Ш. Фурье Чернышевский полагал, что только свободный труд (осуществляемый человеком «не по внешнему принуждению», а по «собственным соображениям о его надобности и полезности для него самого») станет творческим и высокопроизводительным.
Н.И. Зибер	Н.И. Зибер полагал, что альтернативой мануфактуре, базирующейся на «господстве одного капиталиста», является форма концентрации производства на кооперативной основе, где разделение труда «осуществляется исключительно между самостоятельными владельцами товаров» (Зибер, 1998, цит. по (Егоров, 2013)). Н.И. Зибер видел в кооперации союз, которым достигается согласование интересов, социальная гармония, так называемая «кооперация труда и капитала» (Зибер, 1959). Однако ученый не считал, что повсеместное развитие производственных рабочих ассоциаций приведет к изменению самого общества.
Н.В. Калачев	Н.В. Калачев является первым российским исследователем, описавшим все формы кооперативных отношений в России в период с древних времен до 60-х гг. XIX в. Его труд «Артели в древней и нынешней России» до сих пор является единственным наиболее полным источником по истории русских артелей. Калачев Н.В. рассматривал артель как форму организации хозяйства, как «добровольное соглашение членов на равный труд для общего заработка». «Основное начало», определяющее существо артели, как отмечал Калачев, «заключается в равенстве взаимных отношений между членами артели и вместе с тем в их участии во всех действиях, а также в выгодах и убытках составленного ими товарищества, соразмерно капиталу и труду, внесенным каждым из них в общее дело» (Фигуровская, Калачев, 1998).
Ф.Г. Тернер	Ф.Г. Тернер был первым из экономистов, обративших внимание на то, что производственная кооперация в промышленности присуща отраслям и производствам «более простым, требующим меньшего капитала» (Тернер, 1998). При этом он рассматривал кооперативные предприятия как закономерную форму организации экономики наряду с частнокапиталистической. «Ассоциация работников служит, таким образом, необходимым дополнением в наш век к фабричной и

	<p>мануфактурной промышленности; это тот элемент, то учреждение, которое должно исцелить страдания, нанесенные народу кризисом перехода от мелкой ремесленной производительности к обширному фабричному и мануфактурному производству, – учреждение не искусственное, регламентивное, а вырабатывающееся само собой, самой силой вещей, из нашей промышленной среды – полное жизни и будущего» (Егоров, 2013).</p>
В.С. Садовский	<p>В.С. Садовский, автор одной из первых в России книг, посвященных кооперации, подчеркивал: «не всякое соединение производительных сил может быть названо кооперацией», а лишь связанное с образованием новой хозяйственной формы, предполагающей отношения взаимности, солидарности, особую «нравственную связь со смыслом и духом предприятия» (Садовский, 1867). Садовский считал, что коллективное хозяйствование способно снять социальную невозможность для фабричного работника «стать фабрикантом», существенно повлиять на процесс «скопления капитала и сосредоточения собственности в руках немногих» (Садовский, 1867). Признавая важность развития кооперативных форм хозяйствования, Садовский обращал внимание на необходимость разработки системы для их поддержки и развития, что обеспечило бы перспективность и прочность коллективного хозяйствования.</p>
Н. Шеллер-Михайлов	<p>Н. Шеллер-Михайлов придавал большое значение «производительным ассоциациям», которые, по его мнению, должны сыграть ведущую роль в достижении социального согласия и упрочнения общественных устоев, ибо «отдельное хорошее жилище – задача строительной ассоциации <...>, удешевление жизненных припасов – задача потребительных обществ <...>, производительные же ассоциации прямо заставляют рабочего быть нравственным и развивают его ум, образуют его. Производительная ассоциация требует, чтобы ее член вел трезвую, порядочную и трудолюбивую жизнь, заставляет его уважать интересы его сочленов <...>. Здесь он научается общественной жизни». В конечном итоге «в производственной ассоциации каждый отдельный член в сущности есть в то же время и хозяин целой фабрики» (Шеллер-Михайлов, 1871).</p>
А.А. Исаев	<p>Как утверждал А.А. Исаев, на коллективном предприятии происходит соединение труда и капитала. Коллективные формы хозяйствования влияют на материальное благосостояние своих членов-участников, способствуют их нравственному совершенствованию и умственному развитию, оттачиванию навыков управления производством, отмечал Исаев. Он определил следующие отличительные признаки артелей. Это равноправность их членов, круговая хозяйственная порука, добровольный договор при создании артелей, их разнообразие (Исаев, 1881:335-336). Кооперативные предприятия в среде капиталистических отношений могут трансформироваться в обычные фирмы. И, напротив, «в тех отраслях деятельности, где капитал</p>

	незначителен, артельный труд имеет почти безграничное приложение: здесь артели не имеют опасных соперников» (Исаев, 1882:4, цит. по (Егоров, 2013)).
М.И. Туган-Барановский	М.И. Туган-Барановский стал одним из первых российских ученых, определивших кооператив как добровольное объединение лиц, т.е. указал на необходимость создания кооперативов не в разрешительном порядке, а нормативно-явочном. Целью коллективного предприятия является «не получение наибольшего барыша на затраченный капитал, но увеличение, благодаря общему ведению хозяйства, трудовых доходов своих членов или уменьшение расходов этих членов на потребительские нужды» (Туган-Барановский, 1918) По убеждению М.И. Туган-Барановского, общество должно превратиться в добровольный союз свободных людей – стать «насквозь» свободным кооперативом (Корнейчук, 2008:23).
Н.П. Гибнер	В своей книге «Система кооперации» предложил определение коллективного предприятия как «организации труда с подчинением ему капитала», «система новых самостоятельных и добровольных группировок людей, устраиваемых ими для организации совместной работы в областях производства и обмена ценностей» (Гибнер, 1911)
А.А. Николаев	«Добровольный и самоуправляющийся союз лиц, основанный для достижения общих им хозяйственных целей и построенный на демократическом трудовом начале» (Николаев, 1908-1909)
К.А. Пажитнов	«Добровольческим соединением нескольких лиц» называл кооператив и К.А. Пажитнов. Целью функционирования кооператива является совместная борьба участников с эксплуатацией со стороны капитала и улучшение положения своих членов (Пажитнов, 1917:37).
А.Н. Анцыферов	Сформулировал главные признаки коллективного предприятия: добровольное объединение, равные права участников, самоуправление, личное трудовое участие. «Кооперативная ассоциация есть свободное соединение неограниченного числа лиц для достижения общих им хозяйственных целей, основанное на принципах полного равенства прав участников и самоуправления, в котором каждый из участников принимает непосредственно личное участие и несет материальную ответственность, а получаемая в результате хозяйственных операции прибыль не идет на вознаграждение капитала» (Анцыферов, 1907).
А.В. Чаянов	По мнению А.В. Чаянова, характерная черта кооперативного предприятия заключается в следующем: «оно никогда не может являться самодовлеющим предприятием, имеющим собственные интересы, лежащие вне интересов создавших его членов; это – предприятие, обслуживающее своих клиентов, которые являются хозяевами и строят его управление так, чтобы оно было непосредственно ответственно перед ними и только перед ними» (Чаянов, 1991). А.В. Чаянов отметил также ряд проблем, с которыми сталкиваются коллективные хозяйства: 1) необходимость изменять организационные планы по таким причинам, как

	<p>различная загруженность членов трудового коллектива в течение года, а также невозможность привлекать наемных работников; 2) при организации труда (распределении обязанностей между членами трудового коллектива, побуждении их к труду и др.) необходимость соблюдать принцип равноправия и учитывать разницу в квалификации работников и оплате труда; 3) необходимость осуществлять руководство и поддерживать трудовую дисциплину при учете зависимости руководителя от избирателей и невозможности дисциплинарного исключения (Чаянов, 1991).</p>
--	---

Источник: (Хабибуллин, 2016а)

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

**Федеральный закон от 19.07.1998 «Об особенностях правового
положения акционерных обществ работников (народных предприятий)»
№ 115–ФЗ: достоинства и недостатки**

Достоинства	Недостатки
<p>1. Закон закладывает модель акционерной собственности с преобладанием небольших пакетов акций, распределяемых среди работников предприятий. Такая модель обуславливает материальную заинтересованность работников в результатах своего труда и препятствует возникновению условий для формирования группы лиц, определяемой как «крупные акционеры», исключает понятие «контрольный пакет акций» и т. д.</p> <p>2. В основе правовой конструкции НП заложена идея демократизации управления, согласно которой каждый работник – акционер предприятия имеет право участвовать в управлении предприятием, в принятии важных решений, несет взаимную ответственность за производственные успехи или неудачи наравне с руководством.</p> <p>3. Закон ограничивает как долю акций НП, принадлежащих его работнику (не более 5% от общего количества акций), так и заработную плату директора этого предприятия (его средняя заработная плата за отчетный финансовый год не может превышать аналогичный показатель сотрудника народного предприятия более, чем в 10 раз). Таким образом, этот нормативный правовой акт препятствует имущественному расслоению членов трудового коллектива фирмы, способствует усилению хозяйственной мотивации персонала. Кроме того, данное ограничение стимулирует генерального директора осуществлять мероприятия по повышению производительности труда работников компании, что обуславливает рост его заработной платы.</p> <p>4. Закон предусматривает безвозмездную передачу предприятием своим работникам в собственность дополнительных акций, выпущенных на сумму не менее суммы чистой прибыли, полученной в случае роста</p>	<p>1. В соответствии с законом среднесписочная численность работников вновь создаваемого НП не может составлять менее 51 человека. Данное ограничение существенно препятствует появлению НП в секторе малого бизнеса.</p> <p>2. Закон не предусматривает образование народных предприятий с «нуля». Оно может быть создано только путем преобразования действующей коммерческой организации в акционерное общество работников. При этом государственные и муниципальные унитарные предприятия, а также ОАО, менее 49% уставного капитала которых принадлежит их работникам, не могут быть преобразованы в НП.</p> <p>3. В соответствии с Законом, минимальная величина уставного капитала народного предприятия не может быть менее 1000-кратного размера минимального размера оплаты труда (в соответствии с пунктом 7 статьи 4). Это является нелегким финансовым бременем для работников, принявших решение о создании НП.</p> <p>4. Возможность совмещения поста генерального директора с должностью председателя наблюдательного совета (в соответствии с пунктом 4 статьи 12) создает почву для злоупотреблений правами со стороны администрации.</p> <p>5. Установленная законом норма размещения акций среди внешних инвесторов (менее 25% уставного капитала) снижает возможности привлечения средств на развитие производства.</p> <p>6. Недостаточно отрегулирован вопрос отчуждения акций НП у уволенных его работников. Например, в случае смерти работника, предприятие через определенное время (в соответствии с уставом предприятия) выкупает акции у его наследников, но с точки зрения судебной практики, этот вопрос однозначно не</p>

активов предприятия. Такой механизм является основой формирования компанией корпоративной накопительной пенсии для сотрудников. При этом не требуется заключения каких-либо дополнительных договоров с работниками, открытия каких-либо личных счетов, а также привлечения негосударственных пенсионных фондов.

5. Закон вводит принцип голосования на общем собрании акционеров «1 акционер – 1 голос», по которому общее собрание работников НП принимает решения по ряду вопросов стратегического характера функционирования предприятия (это 10 из 15 вопросов, которые относятся к исключительной компетенции общего собрания). Данный принцип является важным фактором обеспечения социальной справедливости на предприятии.

6. Закон закладывает возможность сохранения непубличного характера акционерных обществ (пункт 2 статьи 1) и максимальную защиту интересов трудового коллектива, что препятствует рейдерскому захвату НП.

7. Закон обеспечивает максимально справедливый контроль со стороны работников НП над его управленческими процессами, а также прозрачность финансовых потоков и распределения прибыли.

8. Работники НП в сфере соблюдения своих трудовых прав защищены в большей степени в сравнении с работниками других предприятий. В частности, в соответствии с пунктом 1 статьи 14 ревизионная (контрольная) комиссия народного предприятия имеет право осуществлять контроль не только над финансово-хозяйственной деятельностью предприятия, но также за соблюдением прав акционеров.

9. Закон является первым в России законодательным актом, провозгласившим право на создание собственности работников организаций.

определен (Бестолков, 2014, с. 7).

Источник: составлено автором

ПРИЛОЖЕНИЕ В

АНКЕТА РАБОТНИКА КОЛЛЕКТИВНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ Уважаемый работник!

Мы просим принять Вас участие в опросе, который посвящён специфике работы народных предприятий и кооперативов. В этом опросе принимают участие работники организации коллективных форм хозяйствования, действующих в России. Нам очень важно Ваше отношение к системе управления Вашего предприятия.

Просим Вас искреннее отвечать на вопросы. Ответ отмечайте «галочкой», при необходимости (если вопрос открытый) можете вписывать свой вариант.

1. Укажите Ваш возраст: <input type="checkbox"/> до 20 лет <input type="checkbox"/> 21-30 лет <input type="checkbox"/> 31-40 лет <input type="checkbox"/> 41-50 лет <input type="checkbox"/> старше 50 лет	2. Укажите Ваше образование: <input type="checkbox"/> неполное среднее <input type="checkbox"/> среднее полное <input type="checkbox"/> начальное профессиональное <input type="checkbox"/> среднее профессиональное <input type="checkbox"/> незаконченное высшее <input type="checkbox"/> высшее	3. К какой категории работников Вы относитесь? <input type="checkbox"/> ИТР <input type="checkbox"/> Административные служащие <input type="checkbox"/> Квалифицированные рабочие <input type="checkbox"/> Неквалифицированные рабочие	4. Укажите Ваш стаж работы на данном предприятии <input type="checkbox"/> Менее года <input type="checkbox"/> От 1 года до 3 лет <input type="checkbox"/> От 3 лет включительно до 5 лет <input type="checkbox"/> От 5 лет включительно до 10 лет <input type="checkbox"/> Более 10 лет
5. К какой организационно-правовой форме относится Ваше предприятие?			
<input type="checkbox"/> Акционерное общество работников (народное предприятие)	<input type="checkbox"/> Производственный кооператив	<input type="checkbox"/> Потребительский кооператив	<input type="checkbox"/> Другой вариант (укажите)
6. Насколько Вы информированы о состоянии дел на своем предприятии (о финансово-экономическом положении, средней з/п, о стратегии развития и т.д.) ?			
<input type="checkbox"/> Мало что знаю о состоянии дел на предприятии	<input type="checkbox"/> Имею минимальную информацию	<input type="checkbox"/> Обладаю достаточной информацией о состоянии предприятия	<input type="checkbox"/> Затрудняюсь ответить
7. На предприятиях внедряются различные ресурсосберегающие технологии. Выдвигались/ются ли Вами предложения по данному направлению?			
<input type="checkbox"/> Да	<input type="checkbox"/> Нет	<input type="checkbox"/> Я бы мог выдвинуть предложения по улучшению, но считаю, что оформить его очень сложно.	<input type="checkbox"/> Знаю о такой возможности, но не думаю, что мои предложения будут приняты руководством
8. Как Вы считаете, руководство предприятия поддерживает инициативы работников?			
<input type="checkbox"/> Да, всегда рассматривает и по возможности	<input type="checkbox"/> Принимает к сведению (как рекомендации), но не	<input type="checkbox"/> Нет, это бесполезно	<input type="checkbox"/> Предложения не выдвигаю. Для этого есть руководители,

реализует их на практике	внедряется		пусть они думают над улучшениями.
9. Перешли бы Вы работать на другое предприятие, если бы Вам предложили более высокую оплату и/или лучшие условия труда?			
<input type="checkbox"/> Да	<input type="checkbox"/> Возможно	<input type="checkbox"/> Нет	<input type="checkbox"/> Не думал (а) об этом
10. Принимаете ли Вы участие в решении вопросов на уровне цеха/участка/бригады/рабочего места?			
<input type="checkbox"/> Да	<input type="checkbox"/> Редко	<input type="checkbox"/> Нет, меня это не интересует	<input type="checkbox"/> Нет, меня никто не спрашивал об этом
11. Отметьте, пожалуйста, в решении каких вопросов Вы принимали личное участие?			
<input type="checkbox"/> О системе оплаты труда	<input type="checkbox"/> О распределении прибыли	<input type="checkbox"/> О приобретении оборудования	<input type="checkbox"/> О повышении качества продукции
<input type="checkbox"/> Другой вариант (укажите)			
12. Как Вы можете охарактеризовать ситуацию, сложившуюся в Вашем коллективе?			
<input type="checkbox"/> Коллектив сплоченный, отношения дружеские	<input type="checkbox"/> Коллектив существует только формально, отношения напряженные, порой конфликтные	<input type="checkbox"/> Коллектив разделен на отдельные группы, нормальные отношения поддерживаются только между членами этих групп	<input type="checkbox"/> Другой вариант (укажите)
13. Ощущаете ли Вы себя в какой-то мере «хозяином» предприятия?			
<input type="checkbox"/> Да	<input type="checkbox"/> Только формально	<input type="checkbox"/> Нет	<input type="checkbox"/> Не думал (а) об этом. Мне всё равно, кто «хозяин», лишь бы платили хорошую зарплату
14. Является ли собрание участников (пайщиков, акционеров) – реально действующим органом власти работников?			
<input type="checkbox"/> Да	<input type="checkbox"/> Только формально	<input type="checkbox"/> Нет	<input type="checkbox"/> Не думал (а) об этом
15. Фигура генерального директора ассоциируется у Вас с образом:			
<input type="checkbox"/> «Отца», способного единолично решить все проблемы на предприятии	<input type="checkbox"/> «Партнера», принимающего решения с учетом интересов работников и во имя интересов предприятия	<input type="checkbox"/> «Наемного менеджера», выполняющего обязанности по управлению предприятием	<input type="checkbox"/> Другой вариант (укажите)
16. Осуществляется ли на предприятии (или содействует ли предприятие) обучение рядовых работников основам управленческих и/или экономических знаний?			
<input type="checkbox"/> Да, причем в разных формах (семинары, лекции, тренинги и пр.)	<input type="checkbox"/> Редко	<input type="checkbox"/> Нет	<input type="checkbox"/> Обучение есть, но я пока не учился
17. Каков, на Ваш взгляд, уровень справедливости?			
А) в коллективе			
<input type="checkbox"/> Высокий	<input type="checkbox"/> Средний	<input type="checkbox"/> Низкий	<input type="checkbox"/> Затрудняюсь ответить
Б) на предприятии			

<input type="checkbox"/> Высокий	<input type="checkbox"/> Средний	<input type="checkbox"/> Низкий	<input type="checkbox"/> Затрудняюсь ответить
В) в стране в целом			
<input type="checkbox"/> Высокий	<input type="checkbox"/> Средний	<input type="checkbox"/> Низкий	<input type="checkbox"/> Затрудняюсь ответить

Источник: составлено автором

Изменения и дополнения в Государственную программу «Развитие кооперации и коллективных форм собственности в Липецкой области»

Пункты программы, требующие изменений	Изменения в программе	Обоснование
Ответственный исполнитель	<i>Управление экономики Администрации Липецкой области</i>	Обоснование изменения ответственного исполнителя Программы – Управления сельского хозяйства на Управление экономики Липецкой области – является предусматриваемое Программой развитие кооперации и коллективных форм собственности в Липецкой области не только в агропромышленном комплексе, но и в иных отраслях и секторах региональной экономики, включая пищевую, перерабатывающую промышленность, транспорт, строительство, ЖКХ. Между тем Управлению экономики Липецкой области вменено в обязанность выполнение функций координатора, а не ответственного исполнителя реализации Программы.
Соисполнители	<i>Управление сельского хозяйства Липецкой области; Управление потребительского рынка и ценовой политики Липецкой области; Управление по развитию малого и среднего бизнеса Липецкой области; Управление делами администрации Липецкой области.</i>	Обоснование изменения состава соисполнителей дано выше.
Цель Государственной программы	<i>Развитие коллективных форм хозяйствования и повышение их социально-экономической эффективности в целях обеспечения занятости и повышения уровня и качества жизни населения региона.</i>	Обоснованием изменения редакции заявленной в Программе цели – «Развитие коллективных форм собственности для обеспечения занятости и повышения уровня жизни населения» – является, во-первых, раскрытие содержания понятия «развития коллективных форм хозяйствования» в плане повышения их социально-экономической результативности. Во-вторых, показатель «уровня жизни» является частью общего показателя – «качества жизни».

<p style="text-align: center;">Индикаторы цели</p>	<p>увеличение количества граждан, вовлеченных в кооперативное движение, чел.;</p> <p><i>рост доходов граждан от участия в деятельности КП, %;</i></p> <p><i>рост производительности труда на КП, %;</i></p> <p><i>повышение фондоотдачи на КП, %;</i></p> <p><i>повышение качества продукции, выпускаемой КП, %;</i></p> <p><i>увеличение доли высокотехнологичной продукции КП, %;</i></p> <p><i>увеличение доли КП на рынках, %;</i></p> <p><i>рост импортозамещения на КП, %;</i></p>	<p>Обоснование изменения индикатора одной из целей Программы – «рост доходов граждан от участия в кооперативной деятельности» на «рост доходов граждан от участия в деятельности КП» связано с тем, кооперативная форма хозяйствования – это лишь часть коллективной формы, включающей, в частности, НП.</p> <p>Обоснование введения дополнительных показателей – потребность более полного раскрытия ожидаемых количественных и качественных результатов развития кооперации и коллективных форм собственности в Липецкой области до 2020 года, что корреспондируется с рекомендациями и материалами Международной организации труда (МОТ). В частности, Учебно-методическими материалами МОТ для подготовки кооперативных руководителей по курсу «Кооперативное предпринимательство» (Издание Бюро МОТ, Москва, 2013). В том, что касается индикатора цели – «рост импортозамещения на КП», в особенности в условиях санкций против России. Актуальность включения данного индикатора определяется потребностью обеспечения национальной безопасности страны, включая сферу агропромышленного комплекса.</p>
--	--	--

<p>Задачи Государственной программы</p>	<p><i>Задача 5. Повышение социально-экономической эффективности хозяйственной деятельности КП</i></p> <p><i>Показатели задачи 5:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – <i>рост реальных доходов работников КП, ... руб.;</i> – <i>рост стоимости акций (паев) КП, ... руб.;</i> – <i>рост числа занятых на КП, ... чел.;</i> – <i>рост доли КП в создании новых рабочих мест в регионе, %;</i> – <i>стоимость создания одного рабочего места на КП, ... руб.;</i> – <i>срок окупаемости затрат на создание одного рабочего места на КП, ... лет;</i> – <i>рост объема продукции и услуг, выпускаемых КП, ... руб.;</i> – <i>сокращение издержек продукции и услуг, выпускаемых КП, ... руб.;</i> – <i>доля КП в розничном обороте региона на душу населения, в целом и по отдельным группам товаров, в т.ч., социально значимым, %;</i> – <i>доля КП в местных и региональных налогах и сборах, %;</i> – <i>рост числа автоматизированных и механизированных производств на КП, ед.;</i> – <i>рост прибыли КП, ... руб.;</i> – <i>эффективность использования имущества КП (торговые, складские, производственные и иные помещения, оборудование, транспортные средства, земельные участки др.), %;</i> – <i>рейтинг КП в общей массе предприятий региона, место в рейтинге.</i> 	<p>Обоснование внесения дополнительной – пятой задачи Программы – связано с потребностью расширения числа ожидаемых к 2020 году социально-экономических результатов хозяйственной деятельности КП, указанных в перечне показателей целей четырех задач Программы. Это корреспондируется с рекомендациями МОТ. В частности, Учебно-методическими материалами МОТ для подготовки кооперативных руководителей по курсу «Кооперативное предпринимательство» (Издание Бюро МОТ, Москва, 2013), а также Аналитическим отчетом Отдела кооперативов МОТ «Кооперативный сектор в России и применение Рекомендаций МОТ №193 в развитии различных направлений российской кооперации» (Женева, 2009 г.).</p>
---	---	--

<p>Введение раздела 5</p>	<p><i>Организационное обеспечение</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Задача 1. Содействовать со стороны органов региональной власти всех уровней процессу реализации Программы путем создания Общероссийского Союза КП (и участия в нем), настоятельная потребность в котором представляется очевидной.</i> • <i>Задача 2. Обеспечить со стороны органов региональной и муниципальной власти рост числа КП посредством вовлечения и объединения в названный Союз организаций любых видов собственности и организационно-правовых форм на основе признания членами Союза его Устава, Программы и принципов, положенных в идею коллективного хозяйствования на демократической основе.</i> • <i>Задача 3. Оказывать правовую поддержку на всех уровнях власти стратегическому интеграционному взаимодействию названного Союза с международными, национальными, межрегиональными и региональными объединениями (ассоциациями, федерациями) предприятий с партисипативным менеджментом.</i> • <i>Задача 4. Ассистировать в организационно-экономическом плане процесс становления и развития в России коллективных форм хозяйствования на демократической основе.</i> <p><i>Задача 5. Администрировать процесс минимизации экономических и социальных рисков коллективного предпринимательства, а также способствовать повышению его имиджа.</i></p>	<p>Обоснование введения дополнительного – пятого раздела Программы, определяется настоятельной потребностью, во-первых, – учреждения Союза (ассоциации, объединения) предприятий с коллективными формами хозяйствования в качестве их опорной структуры. Создание такой структуры в теории экономики участия на микроэкономическом уровне рассматривается как одно из обязательных условий результативности коллективного хозяйствования на принципах производственной демократии. Во-вторых, – содействия со стороны органов власти всех уровней процессам консолидации КП в различных формах, особенно на этапе их создания и становления</p>
---------------------------	---	---

Источник: составлено автором

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Показатели деятельности липецких народных предприятий

Показатели деятельности народного предприятия «Экспресс Липецк»,
тыс. руб.

Показатели	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Основные средства	29 635	34 910	43 186	36 419
Оборотные активы, всего	4 205	10 560	657	2 966
Валюта баланса (актив)	33 840	45 470	43 843	39 385
Капитал и резервы, всего	2 330	-433	-1 000	7 536
Долгосрочные обязательства, всего	18 000	26 370	27 817	21 013
Краткосрочные обязательства, всего	13 509	19 533	17 025	10 835
Выручка (нетто) от продажи	23 585	58 784	63 613	68 685
Прибыль (убыток) от продаж	2 188	-5 408	2 637	13 015
Прибыль (убыток) до налогообложения	2 146	-2 818	-1 115	9 237
Чистая прибыль (убыток)	2 146	-2 818	-1 115	8 536

Источник: Данные бухгалтерской отчетности НП «Экспресс-Липецк», 2012—2015 гг.

Показатели деятельности «НП «Водоканал», Липецкая область, тыс. руб.

Показатели	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Основные средства	0	430	6 256	4 586
Оборотные активы, всего	6 352	6 314	6 059	4 522
Валюта баланса (актив)	6 352	6 744	12 315	9 108
Капитал и резервы, всего	1 902	2 706	3 619	1 132
Долгосрочные обязательства, всего	0	0	0	0
Краткосрочные обязательства, всего	4 450	4 038	8 696	7 976
Выручка (нетто) от продажи	24 691	26 695	25 536	19 697
Прибыль (убыток) от продаж	77	63	15	58
Прибыль (убыток) до налогообложения	509	714	913	-272
Чистая прибыль (убыток)	509	714	913	-272

Источник: Данные бухгалтерской отчетности «НП «Водоканал», Липецкая область, 2012—2015 гг.

Показатели деятельности «НП «Благоустройство», Липецкая область,
тыс. руб.

Показатели	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Основные средства	38	28	18
Оборотные активы, всего	1 791	2 662	1 867
Валюта баланса (актив)	1 829	2 690	1 885
Капитал и резервы, всего	68	189	100
Долгосрочные обязательства, всего	0	0	0
Краткосрочные обязательства, всего	1 528	2 501	1 785
Выручка (нетто) от продажи	18 652	22 348	26 554
Прибыль (убыток) от продаж	392	520	1 847
Прибыль (убыток) до налогообложения	392	520	1 847
Чистая прибыль (убыток)	200	520	1 847

Источник: Данные бухгалтерской отчетности «НП «Благоустройство», Липецкая область, 2013—2015 гг.

Показатели деятельности народного предприятия «Ремонтно–
строительная компания», Липецкая область, тыс. руб.

Показатели	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Основные средства	0	0	1 577	2 857
Оборотные активы, всего	4 982	8 985	9 996	12 874
Валюта баланса (актив)	4 982	8 985	13 383	15 731
Капитал и резервы, всего	2 556	8 069	9 884	13 325
Долгосрочные обязательства, всего	0	0	1 475	672
Краткосрочные обязательства, всего	2 426	916	2 024	1 734
Выручка (нетто) от продажи	10 867	47 479	47 367	44 407
Прибыль (убыток) от продаж	2 644	6 073	2 739	3 450
Прибыль (убыток) до налогообложения	2 546	5 413	2 758	3 441
Чистая прибыль (убыток)	2 546	5 413	2 758	3 441

Источник: Данные бухгалтерской отчетности НП «Ремонтно–строительная компания», Липецкая область, 2012—2015 гг.

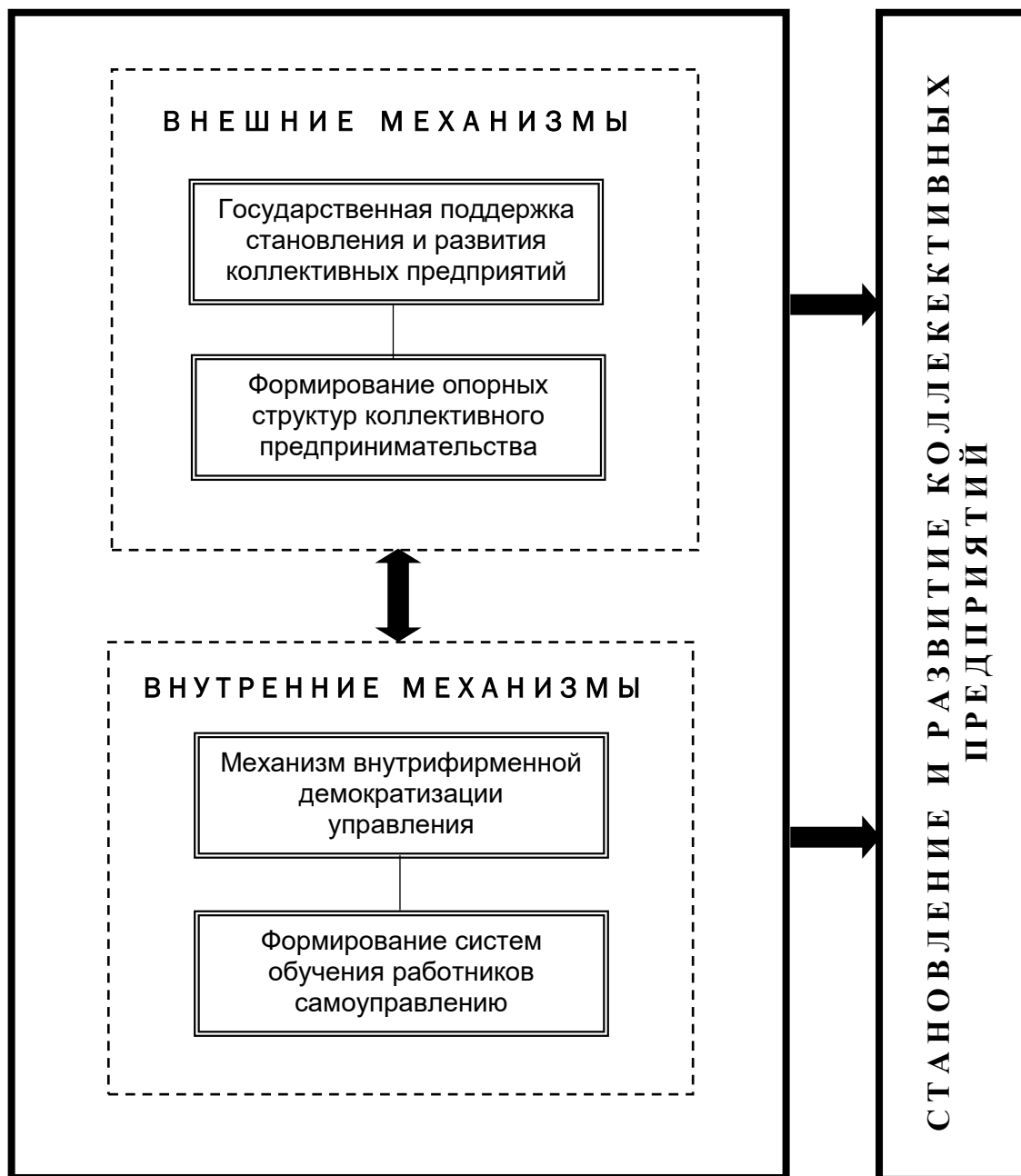
ПРИЛОЖЕНИЕ Е**Базовые характеристики модели коллективного предприятия (КП)**

<i>1. Создание и функционирование КП</i>
Создание КП вне зависимости от формы собственности и организационно-правовых форм на основе признания такими предприятиями концептуальных положений коллективного хозяйствования и отражения их во внутренних нормативных документах предприятия. Функционирование КП в различных организационно-правовых формах предприятий при условии признания и реализации на практике такими предприятиями принципов производственной демократии расширяет поле создания и хозяйственной деятельности коллективных форм организации производства.
<i>2. Характер объединения физических лиц</i>
Добровольный характер объединения физических лиц при создании КП. Это предполагает осознанное стремление людей работать на принципах коллективного хозяйствования. Данное обстоятельство, прежде всего, меняет положение человека труда на производстве, содействует максимальному сближению интересов работников и предприятия, повышению положительной мотивации труда – важнейшего средства обеспечения экономической и социальной устойчивости субъекта хозяйствования и доверия к менеджменту и среди работников, а также снижению масштабов и остроты производственных конфликтов.
<i>3. Членство в КП</i>
Членом КП может быть исключительно физическое лицо, принимающее непосредственное личное участие в деятельности КП и принятии стратегических и оперативных (на низовом уровне) решений в КП по принципу: «1 человек – 1 голос» либо делегирующее это право своему представителю. Это обеспечивает демократический характер принятия управленческих решений, независимо от величины пая или пакета акций, что является квинтэссенцией демократического самоуправления.
<i>4. Участие в КП</i>
Участником КП может быть лицо, опосредовано участвующее в деятельности КП в качестве инвестора, вкладчика, носителя интеллектуальной собственности. Данное обстоятельство способствует решению проблемы внешних инвестиций в КП, расширению круга лиц, заинтересованных в развитии КП, повышению качества управления в КП. Участники КП обладают правом участия в управлении им, при условии сохранения за членами КП «контрольного пакета» при принятии управленческих решений.
<i>5. Делегирование прав</i>
Делегирование права оперативного управления КП наёмному менеджменту, избираемому на общем собрании КП или назначаемому членами и участниками КП и подконтрольного им и/или их представителям, что повышает компетентность принятия управленческих решений.
<i>6. Участие стейкхолдеров в управлении</i>
Вхождение в состав коллективных органов управления КП представителей органов власти различного уровня, профсоюзов, защитников окружающей среды, организаций защиты прав потребителей, экспертного сообщества, других институтов гражданского общества. Это обеспечивает учёт в деятельности КП интересов государства, муниципальных и других территориальных образований, на территории которых функционирует КП, гражданского общества и их институтов, а также контроль деятельности менеджмента КП, в первую очередь, высшего, с целью предотвращения ими своими управленческими полномочиями и противодействия коррупционным связям.
<i>7. Оплата труда</i>
Ограничение размеров оплаты труда всех занятых в КП (принцип внутренней солидарности) с целью достижения сотрудничества, доверия и справедливости в отношениях между членами КП и менеджментом, а также самими работниками КП.

8. Открытый менеджмент
Реализация принципов открытого менеджмента, обеспечивающего прозрачность в отношении информации о социально-экономической деятельности для работников, в принятии управленческих решений, что, прежде всего, повышает их качество, доверие участников его хозяйственной деятельности к менеджменту и между самими участниками, служит средством противодействия злоупотреблениям и коррупции.
9. Долговременный наём членов и кадрового ядра наёмных работников КП
Долговременный наём членов и кадрового ядра наёмных работников КП способствует идентификации их собственных целей и КП в целом, а также расширяющего временной горизонт при принятии ими управленческих решений стратегического характера, уменьшает масштабы и остроту конфликтов на производстве.
10. Ограничение наемного труда
Ограничение наёмного труда в КП с целью сохранения сущности такой формы хозяйствования и предотвращения его трансформации в предприятия традиционного типа.
11. Участие наемных работников в управлении
Предоставление наёмным работникам КП права участия в управлении и распределения результатов деятельности КП в порядке, определенном его внутренними нормативными документами. Данное право, во-первых, является неотъемлемым правом любого участника хозяйственной деятельности КП, а также способствует сближению его интересов с интересами предприятия и защите законных прав и интересов работников на производстве. В условиях коллективного хозяйствования важно также предусмотреть возможность наёмных работников стать членами КП при условии признания ими принципов производственной демократии.
12. Система обучения
Непрерывная по времени, неразрывная по уровням и дифференцированная по профессиональным категориям работников система образования, просвещения и воспитания членов КП, участников КП и наёмных работников КП, а также их представителей, в качестве одного из главных условий обеспечения компетентности при принятии управленческих решений.
13. Солидаризм КП
Солидаризм КП, выражающийся во взаимодействии и взаимопомощи такого типа предприятий в создании ассоциаций, союзов, иных форм их объединений и т.п., главным образом, в целях повышения их экономической и социальной устойчивости, имиджа и влияния в обществе.

Источник: (Хабидуллин, 2017; 2016а; 2016б).

Схема организационно-экономических механизмов становления и развития коллективных предприятий



Источник: составлено автором